



**DPE** **PR**  
DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO PARANÁ

---

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO  
DA DEFENSORIA PÚBLICA DO  
ESTADO DO PARANÁ**

2024 - 2044



**DPE** PR  
DEFENSORIA PÚBLICA  
DO ESTADO DO PARANÁ

---

# PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ

2024 - 2044

**Organizadora**

Coordenadoria de Planejamento

**Diagramação**

ASCOM

2024

# SUMÁRIO

1. APRESENTAÇÃO.....	4
2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA DEFENSORIA PÚBLICA.....	5
3. O QUE SE ESPERA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO.....	6
4. METODOLOGIA APLICADA.....	9
5. MONITORAMENTO.....	12
6. PROPOSTA DE ESTRUTURA DE NOVO PLANEJAMENTO.....	12
7. COMPOSIÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO.....	22





# 1. APRESENTAÇÃO

O Planejamento Estratégico é uma ferramenta comumente utilizada na administração de corporações para gerar alinhamento entre todos os integrantes que compõem a organização, sendo essencial dentro de um processo de governança corporativa. Trata-se de uma bússola norteadora das boas práticas e das metas almejadas a serem perseguidas por todos os atores que compõem a instituição, sendo os seus benefícios indiscutíveis na literatura.

Compreende-se que todo o planejamento estratégico deve ser flexível e adaptável para se adaptar a mudanças, mas não abstratas a ponto de não se sustentar. Não há, não obstante, consenso entre o melhor formato, sendo desconsiderada qualquer espécie de padrão para um planejamento estratégico eficiente e factível, devendo ser criado com base nas necessidades e peculiaridades de cada instituição.

## 2. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO NA DEFENSORIA PÚBLICA

Em maio de 2019, foi apresentado o primeiro planejamento estratégico da Defensoria Pública do Estado do Paraná ([para acessar clique aqui](#)) com vigência de 4 anos.

Após sua finalização, foram revisitadas as atividades executadas e os objetivos propostos até então para dar sequência a um novo Planejamento Estratégico da DPE-PR. Após a análise minuciosa dos procedimentos e metodologia adotada no ciclo anterior, concluiu-se que um dos caminhos possíveis para o novo ciclo seria a criação de uma agenda estratégica de longo prazo, que passasse por mais de uma gestão, para percorrer um objetivo institucional mais desafiador, mas ao mesmo tempo exequível e alcançável.

Buscou-se na Constituição da República o referencial para definir o objetivo de longo prazo da Defensoria Pública do Estado do Paraná, qual seja: “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, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal.”

Não se trata do mero cumprimento da Emenda Constitucional nº 80/2014, que estabeleceu que a União, os Estados e o Distrito Federal deverão contar com defensores públicos em todas as unidades jurisdicionais. Trata-se de implantação plena e integral da Defensoria Pública, com capacidade de atuar em favor de todas as pessoas necessitadas no Estado do Paraná, em todas as suas demandas e dimensões, seja na tutela coletiva, individual, judicial e extrajudicial, bem como na educação em direitos.



Concluiu-se que 20 anos seria um prazo razoável para se concluir esse ciclo, por se entender que tal recorte temporal permite que se busque a instituição ideal tanto sob o ponto de vista de quem nela trabalha, quanto de quem utiliza seus serviços. A escolha do período de tempo do novo ciclo, portanto, foi baseada na análise dos dados referentes ao ciclo anterior, na observação dos avanços (e das dificuldades) pelos quais a DPE-PR passou desde sua instalação no Estado, nos obstáculos e fases necessárias para se chegar na instituição ideal. Cabe destacar que, ainda que pareça um período longo, não é imperativo que o novo ciclo dure todo este tempo caso os avanços e metas sejam cumpridos antes de seu termo final. Caso o objetivo seja cumprido antes, significa que outros desafios estarão presentes e, assim, outro ciclo do Planejamento Estratégico deverá ser iniciado.

Com vistas a um planejamento de expansão, de estruturação física, de recursos humanos, alocação de recursos financeiros, revisão e otimização de processos de trabalho, com foco na expansão do atendimento ao público vulnerável usuário dos serviços da DPE-PR, o Planejamento Estratégico busca pavimentar o caminho para uma mudança cultural em direção a um pensamento estratégico a fim de atingir o fim almejado.

### 3. O QUE SE ESPERA DO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

O primeiro passo na sua construção foi identificar o que se almeja com o planejamento estratégico, tendo sido identificados três pontos:

- I. Orientar as decisões tomadas na instituição;
- II. Criar uma autogestão proativa, estabelecendo as diretrizes a serem observadas para a gestão de gabinetes e setores;
- III. Demonstrar o compromisso da Defensoria Pública com as ODS (Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas).

#### I) Orientar as decisões da instituição.

A primeira expectativa quanto ao planejamento estratégico é de que ele seja capaz de, em todos os níveis, orientar as decisões administrativas que serão tomadas. Significa dizer que funcionará como um marco referencial das decisões, de forma que questões que não caminhem no sentido do planejamento estratégico sejam recusadas, enquanto aquelas que potencializam os objetivos da instituição sejam aceitas e priorizadas. Para que o planejamento estratégico tenha essa capacidade de nortear decisões, faz-se necessário realizar uma avaliação em duas perspectivas: a) conteúdo e b) postura.

##### a) Conteúdo

No que tange ao conteúdo é importante que os objetivos traçados reflitam possibilidades reais de serem seguidos. Deve-se considerar os fatores políticos (externos) que interferem com grande força na Defensoria, de forma que os objetivos sejam possíveis de serem aderidos em múltiplos contextos.

O principal ponto de instabilidade da instituição situa-se no conflito entre necessidade de expansão e estruturação x limitações orçamentárias. Essa dialética vai para além da mera nomeação de defensores públicos, pois muitas vezes significa a escolha entre o que se deseja (estruturação física das sedes,

melhoria remuneratória, ampliação de equipes interdisciplinares, recursos tecnológicos, entre outros) e as capacidades materiais existentes para a realização (orçamento, recursos humanos, limitações legais, entre outros).

A escolha por uma linha tende a gerar problemas. Caso se opte por contemplar apenas o que se deseja, o planejamento estratégico pode se tornar um instrumento utópico, longe da realidade e, portanto, inalcançável. Em último caso ele é abandonado.

Já a opção por uma linha restritiva leva ao engessamento da instituição. Faz com que não se tenha qualquer opção de mudança em razão das dificuldades existentes.

O ponto central é garantir a convivência desses dois fatores: o que se espera x limitações.

A solução para esse ponto é pensar objetivos em dimensões distintas, uma mais longa, que traga objetivos que não precisam lidar com o nível de dificuldade atual, e também objetivos intermediários, que sejam passos para alcançar esse maior e que considerem as limitações que existem atualmente.

Os objetivos mais longos demonstram o que se deseja. Eles não precisam aceitar as limitações e por isso estão atrelados a um fator temporal longo e tendem a permanecer o mesmo no tempo.

Os objetivos intermediários já devem encarar as limitações existentes e enfrentá-las de modo que o seu avanço represente uma aproximação cada vez maior dos objetivos longos. Eles têm um fator temporal mais curto e se modificam com o passar do tempo.

### b) Postura

A postura é a forma como a instituição vai lidar com a existência de um planejamento estratégico que oriente as decisões. Mais uma vez precisamos olhar em duas perspectivas: a da administração superior e a dos setores de meio e da atividade fim.

A administração superior é sempre exposta a inúmeras influências por fatores de política, interna e externa. Por isso, haverá sempre uma tensão ao rompimento dos objetivos quando submetido a pressões. Para que dificulte esse movimento é importante criar formas de gerar compromisso para as diversas gestões que surgirão. Sendo a proposta apresentada:

- i- Criar um indicador dentro do planejamento estratégico que sinalize o grau de adesão das decisões;
- ii- Criar um plano de gestão que mostre o quanto o plano está alinhado com a estratégia;
- iii- Os demais planos e organizações da defensoria devem decorrer do planejamento estratégico.

Na perspectiva dos setores das atividades de meio e de fim, temos um movimento muito ligado aos problemas particulares de cada unidade, e do momento institucional/político. Há uma tendência de se buscar decisões de urgência, que resolvam o problema posto, descolando-se dos objetivos de médio e longo prazo. Quanto mais se conseguir que se enxergue no planejamento estratégico um plano a ser buscado, um plano que lhes traz segurança, maior tende a ser o compromisso do próprio gestor. O objetivo aqui é então criar esse sentimento nos administrados.

Isto posto, alguns itens são destacados:

- i.- As decisões tomadas devem ser respaldadas no planejamento estratégico para que se considerem cada vez mais esse como o único caminho;
- ii.- O planejamento estratégico deve refletir não só questões de longo prazo, mas também enfrentar problemas imediatos. Isso pode ser feito com objetivos intermediários ou através dos planos de gestão, que tenham periodicidade mais curta;
- iii.- É importante um movimento posterior que mostre de forma mais forte que o planejamento estratégico é benéfico para a instituição, que isso tende a refletir em melhoria para os setores (autogestão, com seus problemas sendo prevenidos ou resolvidos de forma mais célere);
- iv.- O planejamento estratégico deve ser facilmente compreendido por todos da instituição e isso demanda uma linguagem clara;
- v.- O planejamento estratégico deve ser incorporado como parte da cultura institucional. Isso demanda que ele seja sistematicamente mencionado, que todas as decisões, normativas, frentes de trabalho, projetos e etc. mostrem claramente que estão seguindo o planejamento estratégico;
- vi.- O planejamento estratégico não pode ser compreendido como um trabalho a mais para as pessoas, mas deve gerar engajamento para que os administrados compreendam como um projeto também seu.

### **II) Criar uma autogestão proativa, estabelecendo as diretrizes a serem observadas para a gestão de gabinetes e setores;**

Nesse ponto o que se busca com o planejamento estratégico é que ele tenha a capacidade de dar vida própria para a instituição. Espera-se que cada colaborador da Defensoria Pública saiba exatamente o que precisa fazer, quais são as prioridades, retirando a necessidade de direcionamento em cada trabalho e dando capacidade de proatividade em um sentido único para todas e todos.

Para que isso ocorra, o planejamento estratégico precisa ser internalizado por todas as pessoas da Defensoria Pública, a partir das seguintes diretrizes:

- i.O planejamento estratégico precisa ter uma linguagem clara que permita às pessoas que compõem a instituição compreenderem facilmente o que ele diz;
- ii. O planejamento estratégico precisa se desdobrar em objetivos de curto prazo e em ações que traduzam o trabalho dessas pessoas. Isso pode ser feito com objetivos intermediários cada vez menores;
- iii. As pessoas precisam ser capazes de se localizar muito facilmente no planejamento estratégico, sabendo em qual parte seu trabalho participa;
- iv. O planejamento estratégico precisa ser mensurável, de forma que seja possível aferir o resultado do trabalho. Isso deve ser feito com indicadores, de preferência daqueles que sejam atualizados no tempo mais curto possível;
- v.O planejamento estratégico precisa trazer, na medida do possível, reflexos das grandes rotinas do dia a dia da instituição;
- vi. Deve contar com a participação ativa de todos os membros, servidores e estagiários no desenvolvimento das atividades.

### III) Demonstrar compromisso da DPE-PR com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável – ODS – das Nações Unidas

Aqui se espera que o planejamento estratégico seja capaz de demonstrar como a instituição está alinhada com os objetivos de desenvolvimento sustentável, e como o seu trabalho contribui para o alcance dos ODS. Para tanto, o planejamento estratégico deve mostrar um alinhamento com os ODS, de forma que cada objetivo estratégico esteja ligado a algum ou alguns ODS e represente o que a Defensoria Pública está fazendo para buscar cumprir a sua parte na agenda 2030.

Um outro ponto é a possibilidade de mostrar a evolução gradativa do trabalho em prol dos ODS, ou seja, ser capaz de mostrar a quantidade de avanço que se está obtendo, seja por mês, por ano, etc. Nesse ponto a sugestão é que esses objetivos sejam preenchidos por indicadores e metas, a fim de gerar esse acompanhamento. Assim, o avançar do indicador de cada objetivo demonstra em termos quantitativos o quanto a Defensoria Pública contribuiu para um (ou alguns) ODS.

## 4. METODOLOGIA APLICADA

Buscou-se apresentar um plano que considerasse os diferentes cenários tanto internos quanto externos, visando o não engessamento do Planejamento Estratégico, ao mesmo tempo, sua consistência ao longo do tempo.

Destaca-se que, apesar de se apoiar em diversas ferramentas já consagradas de planejamento estratégico e técnicas de entrevista, a metodologia utilizada neste novo ciclo não se prende a nenhum método ou ferramenta específica para chegar a seu resultado final. Dentre as ferramentas utilizadas, destaca-se a Análise SWOT (ou Análise FOFA (Forças, Oportunidades, Fraquezas e Ameaças), Balanced Scorecard (BSC) e Canvas, bem como técnicas de entrevista semiestruturada e pensamento criativo (brainstormings). Ou seja, foi a partir da premissa da pluralidade e da recombinação de ferramentas de diversas áreas do conhecimento com a realidade da instituição que se chegou a um método exclusivo para atender às necessidades da Defensoria Pública do Paraná.

Foi desenvolvido um formato para o Planejamento Estratégico que visa alcançar as três principais pretensões, enfrentando os possíveis obstáculos identificados. Partiu-se do pressuposto que, para ter o engajamento necessário para a sua execução, o Planejamento Estratégico deve ser participativo e plural desde a sua construção, assim julgou-se primordial ouvir quem trabalha na Defensoria, em diferentes cargos e funções, para que fosse possível compreender o que se espera da instituição e do próprio Planejamento Estratégico. Foram elaboradas quatro (4) questões sucintas, mas que para serem respondidas fazia um convite às pessoas a pensar na Defensoria a longo prazo, foram elas:

- 1 - Em sua opinião, quais são as transformações pelas quais a Defensoria deve passar nos próximos 20 anos?
- 2 - Se você fosse o(a) responsável pela elaboração do novo plano estratégico da Defensoria, quais seriam os três principais objetivos, ou as três principais prioridades da instituição?
- 3 - Descreva de forma um pouco mais detalhada o que seriam esses três objetivos.
- 4 - Você participou do Planejamento Estratégico anterior?

Tais questionamentos foram apresentados em formato de entrevistas individuais a membros(as) e servidores(as) de diversas áreas de atuação e diferentes sedes de lotação. Após a realização das entrevistas, os problemas foram também apresentados por e-mail institucional a todos (as) os(as) integrantes do quadro de pessoal da DPE-PR como forma de possibilitar a participação do maior número possível de pessoas na construção do novo Planejamento Estratégico.

Após a análise das respostas e a organização das informações obtidas, restou nítida a preocupação e a necessidade de quem atua na Defensoria emprestar a assistência jurídica gratuita a quem dela necessite. Desta forma, foi identificado um objetivo macro para a instituição, alinhado com a previsão constitucional destacada no início do documento, que passa por essa temática e que deve ser atingido nos próximos 20 anos. Ainda partindo das respostas, foram identificados pelo menos sete objetivos “intermediários”, que se aproximam mais do cotidiano da Defensoria Pública do Paraná e que podem ser trabalhados conforme a oportunidade/necessidade da instituição. Entende-se que, atuando nessas sete frentes, de curto a médio prazo, ao final de 20 anos a meta final (objetivo macro) estará mais próxima de ser atingida.

Cada um dos sete objetivos conta com sugestões de iniciativas bem como indicadores para mensurar se o objetivo está sendo alcançado ou não. Destaca-se novamente que tanto os objetivos quanto as iniciativas decorrem das sugestões dadas por membros(as) e servidores(as) durante as entrevistas realizadas.

Com exceção do objetivo macro, que comporta prazo, os intermediários não possuem prazo e nem sequência definidos. Entende-se que com o não engessamento do Planejamento Estratégico seja possível aproveitar as oportunidades, sobretudo no campo político, ao passo em que a DPE-PR tenha claro e definido que instituição almeja ser daqui a 20 anos.

O planejamento estratégico, desta forma, foi construído como um **conjunto de documentos**:

- I.Objetivo de longo prazo
- II.Objetivos intermediários
- III.Iniciativas

### I) Objetivo de longo prazo

O objetivo de longo prazo reflete o que se espera da Defensoria Pública para os próximos 20 (vinte anos). O que pretendemos alcançar nesse período? Como a instituição será nesse futuro?

A partir das respostas fornecidas por quem trabalha na instituição, o objetivo a ser perseguido pela DPE-PR em 20 anos foi definido como a: **“Disponibilização dos serviços da Defensoria a todo o público-alvo da instituição”**.

Tal objetivo vai ao encontro da Constituição da República, no inciso LXXIV, do art. 5º que determina que “o Estado prestará assistência jurídica integral e gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” e no art. 134, que prevê “: “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, na forma do inciso LXXIV do art. 5º desta Constituição Federal”. Assim, além de ser a maior motivação de quem trabalha na DPE-PR, buscar o objetivo macro é também uma forma de cumprir a Constituição Federal.

### II) OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS

Direcionam os esforços para alcançar o objetivo macro. Podem servir como guias para a administração superior da DPE-PR “escolher” em qual ou quais a gestão trabalhará nos próximos anos e criar seus planos de gestão. Devem possuir indicadores próprios para assim ser possível mensurar a evolução de cada um. Importante destacar a necessidade de que os objetivos intermediários lidem com diferentes cenários, já iniciando um enfrentamento das limitações existentes.

Eles não possuem uma temporalidade definida porque é o decorrer da realidade que demonstrará o momento em que será possível enfrentar cada um deles. As execuções propriamente ditas ocorrerão por meio das iniciativas adotadas em cada gestão.

Durante as entrevistas realizadas com os(as) membros(as) e servidores(as), foram observadas várias respostas repetidas, porém apresentadas com palavras ou termos diferentes, ou seja, os(as) entrevistados(as) convergiram no que tange à “instituição ideal”. A partir desse conjunto de informações, a equipe da CDP analisou e agrupou as respostas chegando aos 7 (sete) objetivos intermediários, que contemplam as seguintes dimensões:

- 1 – Defensoria Pública ser conhecida e reconhecida pela sociedade
- 2 – Garantir o acesso aos serviços da Defensoria Pública
- 3 – Priorização da resolução extrajudicial dos conflitos
- 4 – Padronizar a qualidade mínima do serviço a ser oferecido
- 5 – Valorizar a força de trabalho da instituição
- 6 – Otimizar o suporte à atividade fim
- 7 – Adoção de práticas de sustentabilidade ambiental e social

Cada objetivo intermediário conta com um ou mais indicadores que sinalizam, de maneira mensurável, se o objetivo está ou não sendo abordado e/ou atingido.

### III) INICIATIVAS

Entende-se que o objetivo macro direciona os esforços da instituição ao longo do tempo, ao passo em que os intermediários servem como ponte para essa meta e as iniciativas indicam ações que podem ser executadas no curto prazo. As iniciativas são propostas de atuação dentro de cada objetivo intermediário. Tratam-se de ações de curto prazo que podem ser escolhidas conforme a necessidade, oportunidade e/ou conveniência, considerando que cada gestão naturalmente apresenta diferentes propostas, diferentes interesses e lida com momentos distintos. Assim, é natural que se proponha a ações distintas.

Tendo em vista que o objetivo macro (ou os objetivos estratégicos) vão para além das vontades de uma gestão, considera-se que ele deve ser mantido mesmo com as mudanças no comando diretivo.

Para conciliar esses pontos, caberá a cada gestão apresentar um plano para o seu biênio. Esse plano deve representar impacto direto nos objetivos intermediários, ou seja, deve demonstrar qual ou quais objetivos intermediários aquela gestão se propõe a trabalhar durante o seu período para concluir ou para avançar o seu alcance.

Sugere-se, para que esteja alinhado ao planejamento estratégico, que os planos de gestão contenham:

- i. Quais são os objetivos intermediários impactados (representa o elo com a estratégia);
- ii. Indicador de mensuração (representa como se mede os avanços);
- iii. Metas (representa o compromisso da gestão com a estratégia);
- iv. Unidade responsável (representa o elo de ligação);
- v. ODS impactada

## 5. MONITORAMENTO

O presente planejamento estratégico apenas terá resultados positivos caso seja devidamente monitorado. Para tanto, caberá à administração superior da Defensoria Pública apontar um órgão interno responsável por impulsionar e medir os avanços. É essa unidade que irá estabelecer as formas de cálculo dos indicadores, iniciar e acompanhar os projetos necessários; acompanhar e cobrar o trabalho dos agentes internos; coletar informações de desenvolvimento e alimentar os indicadores, fornecendo, a cada 6 meses, relatórios de cumprimentos dos objetivos intermediários.

## 6. PROPOSTA DE ESTRUTURA DO NOVO PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

### I) OBJETIVO MACRO

Disponibilização dos serviços da Defensoria a todo o público-alvo da instituição em até 20 anos: 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.

### II) OBJETIVOS INTERMEDIÁRIOS

1. Defensoria Pública ser conhecida e reconhecida pela sociedade

#### 1.1. Iniciativas sugeridas

- a) Ampliar o conhecimento e reconhecimento da Defensoria Pública perante a sociedade civil organizada
- b) Ampliar o conhecimento e reconhecimento da Defensoria Pública perante outros órgãos e/ou instituições públicas
- c) Aprimorar o relacionamento com outros órgãos e/ou instituições do sistema de justiça
- d) Alcançar no Estado status político semelhante a outras instituições do sistema de justiça
- e) Ser referência em Educação em Direitos
- f) Ampliar a atuação coletiva na instituição
- g) Expandir a atuação judicial estratégica
- h) Melhorar a comunicação com o público-alvo, sobretudo por meio das redes sociais, dispositivos visuais, etc

- i) Aprimorar o levantamento de identificação do perfil da pessoa atendida pela Defensoria
- j) Planejar e executar formas de atendimento aos grupos sociais vulneráveis que não estão recebendo atendimento a partir dos dados do perfil traçado.
- k) Ampliar a divulgação da Defensoria nos mais diversos meios, cuidando-se das especificidades dos públicos entendendo que nem todos possuem intimidade com os meios virtuais.
- l) Incentivar ações que visem compartilhar as boas práticas da instituição, tanto na atividade meio como na atividade-fim.
- m) Ser capaz de mensurar com precisão as ações (palestras, notícias, participação em eventos de grande porte, compartilhamento de boas práticas) que potencialmente contribuem para a divulgação da instituição.
- n) Ampliar e incentivar a realização de convênios, cooperações, projetos e parcerias formalizados com instituições do sistema de Justiça, movimentos sociais e instituições ligadas à garantia de direitos, assegurando o registro desses dados.

### 1.2. Indicadores

**Indicador 1:** Índice de conhecimento da Defensoria Pública

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Como o(a) assistido(a) soube do serviço da Defensoria Pública.
- b) Quantidade de atendimento da DPPR por demanda espontânea.

**Indicador 2:** Índice de reconhecimento da Defensoria Pública

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Total de projetos, programas, convênios e parcerias com outras instituições.
- b) Total de teses da Defensoria Pública que foram acatadas pelos Tribunais Superiores.
- c) Total de atuações da Defensoria como *custus vulnerabilis*.
- d) Total de processos e projetos da DPPR que foram replicados em outras instituições.
- e) Número de palestras e outros eventos que participam como expositores/debatedores membros(as) e servidores(as) da Defensoria Pública
- f) Total de prêmios, moções de mérito, comendas e afins recebidos pela atuação da DPE-PR.

### 1.3. ODS vinculados

#### 10. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

#### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.3 Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos

16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis

16.10 Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais

### 17. PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

17.17 Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias

### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.3 Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos

16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis

16.10 Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais

## 2. Garantir o acesso aos serviços da Defensoria Pública

### 2.1. Iniciativas sugeridas

- a) Nomeação de defensores(as) públicos(as) para ocupar todos os cargos de Defensoria Pública
- b) Nomeação de equipe técnica em todas as sedes em número proporcional à demanda
- c) Definir e incorporar o quadro de pessoal necessário para prestar o serviço com alto nível de qualidade.
- d) Ampliar quantitativamente o atendimento
- e) Priorizar as estratégias multidisciplinares na forma de prestar o serviço da Defensoria.
- f) Expandir a utilização de meios tecnológicos com foco na otimização do trabalho, considerando sempre a especificidade dos usuários e as formas de incluí-los digitalmente, bem como realizando as devidas adaptações na atuação na área fim.
- g) Aprimorar os mecanismos de mapear o público a fim de possibilitar meios de acesso compatíveis com as limitações de cada um.
- h) Adotar estratégias de atendimento ativo, não ser apenas reativo.
- i) Aumentar a articulação com as redes de proteção à criança e adolescente, idosos e outros grupos vulneráveis
- j) Ampliação das formas de acesso aos serviços da Defensoria Pública.
- k) Definir e implementar os espaços físicos adequados de trabalho, inclusive com adaptação razoável às especificidades da população assistida e dos servidores públicos com acessibilidade (ex. trocadores, acessibilidade, cadeiras para obesos e gestantes, etc).
- l) Definir e implementar as melhores formas de organização e gestão voltados a prestação do serviço mais eficiente e eficaz e com alto nível de qualidade.
- m) Identificar e adquirir as ferramentas tecnológicas necessárias para prestar o serviço da forma mais eficiente e eficaz e com alto nível de qualidade.
- n) Ampliar a participação da sociedade civil na construção das políticas da Defensoria Pública.

### 2.2. Indicadores

**Indicador 1:** Percentual de defensorias públicas (cargos) preenchidas

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) defensoria pública com defensor(a) lotado(a), sem restrição de conteúdo = 1,
- b), defensoria pública com defensor(a) lotado(a), com restrição de conteúdo = 0,5,
- c) defensoria pública com defensor(a) em designação extraordinária = 0,25,
- d) defensoria pública sem defensor(a) lotado(a) = 0.

**Indicador 2:** Aumento do atendimento

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Número total de atendimentos realizados nas mais diversas modalidades (presencial, virtual, mutirões, etc);
- b) Número de atos processuais realizados pela Defensoria Pública;
- b) Redução do número de nomeação de advogados dativos no Estado.

**Indicador 3:** Índice de pessoas hipervulneráveis atendidas

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) atendimento atendimentos às mulheres em situação de violência;
- b) atendimentos às pessoas com deficiência;
- c) atendimentos às pessoas em situação de rua com continuidade no atendimento;
- d) atendimentos às idosos;
- e) atuação em processo que envolvam crianças e adolescentes em situação de risco;
- f) atendimento de pessoas privadas de liberdade

**Indicador 4:** Aumento do atendimento feito por busca ativa

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Número de pessoas que foram atendidas pela Defensoria Pública através de busca ativa;
- b) Número de pessoas que foram atendidas pela Defensoria Pública em projetos itinerantes.

### 2.3. ODS vinculado

#### 1. ACABAR COM A POBREZA EM TODAS AS SUAS FORMAS, EM TODOS OS LUGARES

1.4 Até 2030, garantir que todos os homens e mulheres, particularmente os pobres e vulneráveis, tenham direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a serviços básicos, propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, herança, recursos naturais, novas tecnologias apropriadas e serviços financeiros, incluindo microfinanças

#### 4. EDUCAÇÃO DE QUALIDADE

4.1 Até 2030, garantir que todas as meninas e meninos completem o ensino primário e secundário livre, equitativo e de qualidade, que conduza a resultados de aprendizagem relevantes e eficazes

4.2 Até 2030, garantir que todos as meninas e meninos tenham acesso a um desenvolvimento de qualidade na primeira infância, cuidados e educação pré-escolar, de modo que eles estejam prontos para o ensino primário

#### 10. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

### 11. CIDADES E COMUNIDADES SUSTENTÁVEIS

11.1 Até 2030, garantir o acesso de todos à habitação segura, adequada e a preço acessível, e aos serviços básicos e urbanizar as favelas

### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.9 Até 2030, fornecer identidade legal para todos, incluindo o registro de nascimento

16.2 Acabar com abuso, exploração, tráfico e todas as formas de violência e tortura contra crianças

16.3 Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos

## 3. Priorização da resolução extrajudicial dos conflitos

### 3.1. Iniciativas

- a) Ampliar o uso de técnicas de resolução extrajudicial de conflitos.
- b) Garantir que seja possível identificar no atendimento e encaminhar a possibilidade de resolução extrajudicial do conflito.
- c) Buscar capacidade técnica de aplicação das diversas modalidades de resolução extrajudicial.
- d) Ampliar setores ou núcleos específicos com a finalidade específica de trabalhar resoluções extrajudiciais de conflito
- e) Articular com o poder público pela implementação de câmaras de conciliação para possibilitar a resolução extrajudicial de conflitos com o Estado
- f) Fomentar projetos e práticas institucionais voltadas à solução extrajudicial dos conflitos
- g) Garantir a estrutura necessária (física, pessoal e tecnológica) para aplicar resoluções extrajudiciais de forma prioritária.
- h) Criar iniciativas em educação em direitos voltadas a fomentar a cultura de resolução extrajudicial de conflitos

### 3.2. Indicadores

**Indicador 1:** Número de acordos extrajudiciais

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Número de acordos produzidos a partir dos mais diversos meios de solução extrajudicial de conflitos
- b) Relação entre o número de ações ajuizadas e o número de acordos
- c) Número de membros(as) e/ou servidores(as) com atribuição específica de trabalhar soluções extrajudiciais de conflito
- d) Número de convênio/cooperação com outras instituições que visem solucionar demandas através extrajudicialmente

**Indicador 2:** Quantidade de projetos ou programas institucionais cuja temática seja a resolução extrajudicial de conflitos.

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Levantamento da quantidade de projetos ou programas institucionais, em andamento ou encerrados, que envolvam a resolução extrajudicial de conflitos.

### 3.3 ODS vinculado:

#### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.3 Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos

### 4. Padronizar a qualidade mínima do serviço a ser oferecido

#### 4.1. Iniciativas

- a) Definir e acompanhar indicadores de qualidade dos serviços do ponto de vista do(a) assistido(a).
- b) Desburocratização do atendimento para melhor experiência do assistido.
- c) Implementar uma gestão dos serviços da instituição, com foco em balancear a prestação do serviço com os níveis de qualidade definidos e da forma mais eficiente.
- d) Ter estabelecidas políticas permanentes em toda a Defensoria Pública que garantam padrão mínimo de qualidade específico para as populações vulneráveis, de acordo com as suas particularidades.
- e) Capacitar o quadro de pessoal da instituição continuamente para manter o padrão de qualidade.
- f) Normatizar fluxos entre os setores administrativos
- g) Normatizar e padronizar fluxos de atendimento na atividade fim
- h) Ser capaz de mensurar o que é feito, de forma a poder monitorar a qualidade do serviço prestado.
- i) Priorizar a nomeação de equipe voltadas a padronizar as estruturas

#### 4.2. Indicadores

##### **Indicador 1:** Índice de qualidade do serviço ofertado

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Total de reclamações registradas por ano pela Ouvidoria;
- b) Nível de satisfação com a prestação dos serviços e as condições para a realização dos trabalhos dos servidores que prestam atendimento
- c) Nível de satisfação com a prestação dos serviços e as condições para a realização dos trabalhos dos defensores públicos que prestam atendimento;

##### **Indicador 2:** Eficiência da comunicação com o assistido

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Tempo de espera para o primeiro atendimento
- b) Número de formas de acesso aos serviços da Defensoria Pública,
- c) Satisfação com o atendimento
- d) Satisfação no relacionamento com a Defensoria Pública

### 4.3. ODS vinculado

#### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.3 Promover o Estado de Direito, em nível nacional e internacional, e garantir a igualdade de acesso à justiça para todos

16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis

### 5. Valorizar a força de trabalho da instituição

#### 5.1. Iniciativas sugeridas

- a) Implementar uma gestão de conhecimento na instituição que seja capaz de oferecer capacitações assertivas de acordo com as especificidades existentes.
- b) Realizar diagnóstico contínuo das necessidades de conhecimento e habilidades de acordo com as divisões de tarefas existentes.
- c) Adotar uma gestão permanente de bem-estar e valorização no ambiente de trabalho.
- d) Garantir uma comunicação permanente com todas as pessoas que trabalham na instituição a fim de propiciar um ambiente seguro e acolhedor para as diferentes demandas.
- e) Adotar medidas para a maior participação dos servidores nas decisões da instituição.
- f) a) Buscar medidas que tornem a instituição cada vez mais democrática.
- g) Adoção políticas de inclusão atentas às especificidades das minorias sociais e suas dinâmicas.
- h) Ampliar as formas de acesso das minorias sociais aos espaços da Defensoria Pública
- i) Efetivar medidas que valorizem as carreiras existentes na instituição.
- j) Implementar uma política efetiva de saúde mental na instituição
- k) Realizar políticas de integração na Defensoria

#### 5.2. Indicadores

**Indicador 1:** Índice de bem estar e valorização no trabalho

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Quantidade anual de afastamentos do trabalho por motivo de saúde mental
- b) Quantidade de resoluções de situações de assédio moral em que a pessoa assediada ficou satisfeita ou muito satisfeita com a solução
- c) Quantidade de pessoas que se consideram “muito satisfeitas” com o trabalho na Defensoria (condições de trabalho, salário, relações, etc)
- d) Quantidade de pessoas que consideram seu trabalho reconhecido como importante
- e) Quantidade de pessoas capacitadas anualmente em relação ao total de pessoas

#### 5.3. ODS vinculado

#### 3. SAÚDE E BEM ESTAR

3.4 Até 2030, reduzir em um terço a mortalidade prematura por doenças não transmissíveis via prevenção e tratamento, e promover a saúde mental e o bem-estar

### 5. IGUALDADE DE GÊNERO

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública

### 16. PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis

16.7 Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis

### 6. Otimizar o suporte à atividade fim

#### 6.1. Iniciativas sugeridas

- a) Mapear e padronizar os processos e divisão de funções na instituição, com foco na otimização e maior qualidade do trabalho, incluindo a construção colaborativa dos fluxos dos processos, com contínua atualização.
- b) Definir e implantar estrutura adequada para as diferentes atividades desenvolvidas na instituição, inclusive para trabalho remoto.
- c) Buscar fluxos de trabalho mais eficientes entre as gestões locais e a administração central.
- d) Garantir sinergia entre as unidades da instituição.
- e) Estabelecer ações de controle pelos próprios setores, buscando educar e capacitar para o controle interno.
- f) Fazer com que os entendimentos jurídicos bem consolidados sejam difundidos nas unidades da instituição.
- g) Ampliar a automatização das atividades rotineiras.
- h) Estimular uma cultura inovadora na instituição.
- i) Desenvolver formas que tornem a comunicação interna mais clara e efetiva
- j) Criar mecanismos para que as discussões possam contar mais com a participação dos setores envolvidos em cada tema e que as decisões estejam claras para todos, permitindo sua melhor execução.
- k) Desenvolver e manter uma política de gestão de pessoas em todas as unidades da instituição.
- l) Garantir os instrumentos tecnológicos para potencializar e desburocratizar as atividades de meio da Defensoria Pública.
- m) Garantir os instrumentos tecnológicos para potencializar e desburocratizar a atividade fim da Defensoria Pública
- n) Aprimorar o planejamento e realização de contratações e aquisições.
- o) Tornar mais claras as atividades de suporte da instituição, buscando aproximar atividade fim e atividade meio.
- p) Garantir que o suporte à atividade fim acompanhe a expansão da instituição.
- q) Garantir que os dados e informações sejam compartilhados na instituição, respeitando a relação entre proteção e otimização.
- r) Estabelecer fluxos mais eficientes e participativos entre os setores administrativos.

### 6.2. Indicadores

**Indicador 1:** Proposta de cálculo – índice que envolva:

Proposta de como calcular: Criar índice composto por

- a) Tempo de realização de procedimentos de I) compras/aquisições, II) manutenção de sede, III) contratações;
- b) Percentual dos critérios de controle/qualidade dos processos atingido de forma satisfatória

**Indicador 2:** Eficiência da comunicação Institucional

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) Crescimento no percentual de satisfação, em cada setor, com a comunicação interna e a comunicação com outros setores.

### 6.3. ODS vinculado

#### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.6 Desenvolver instituições eficazes, responsáveis e transparentes em todos os níveis

16.7 Garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis

16.10 Assegurar o acesso público à informação e proteger as liberdades fundamentais, em conformidade com a legislação nacional e os acordos internacionais

#### 17. PARCERIAS E MEIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

17.17 Incentivar e promover parcerias públicas, público-privadas e com a sociedade civil eficazes, a partir da experiência das estratégias de mobilização de recursos dessas parcerias

### 7. Adoção de práticas de sustentabilidade ambiental e social

#### 7.1. Iniciativas sugeridas

- a) Aperfeiçoar continuamente políticas de gerenciamento dos resíduos sólidos.
- b) Adoção de políticas de conscientização dos gastos realizados pela instituição, prezando pela economicidade no uso dos recursos públicos.
- c) Adotar medidas para a maior participação da sociedade nas ações e, quando couber, nas decisões da instituição.
- d) Criar e aperfeiçoar políticas de economia de energia.
- e) Ser capaz de identificar os impactos das práticas de sustentabilidade ambiental e social tomadas pela Defensoria na sociedade.
- f) Ampliar a sustentabilidade nas compras públicas.

### 7.2. indicadores

**Indicador 1:** Impacto das políticas de sustentabilidade ambiental

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) percentual de projetos e programas na instituição que tratam da área ambiental;
- b) percentual de projetos e programas que tratam de educação em sustentabilidade social e ambiental;
- c) percentual de compras que seguirem os critérios de sustentabilidade;

**Indicador 2:** Impacto das políticas de sustentabilidade social

Proposta de cálculo – índice que envolva:

- a) percentual de convênios com grupos organizados da sociedade civil
- b) percentual de comissões da instituição com paridade de gênero ou representatividade de outros grupos sociais minoritários
- c) percentual de projetos e ações da instituição que contam com membros da sociedade civil

### 7.3. ODS vinculado

#### 5. IGUALDADE DE GÊNERO

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis

#### 10. REDUÇÃO DAS DESIGUALDADES

10.3 Garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito

#### 12. CONSUMO E PRODUÇÃO RESPONSÁVEIS

12.5 Até 2030, reduzir substancialmente a geração de resíduos por meio da prevenção, redução, reciclagem e reuso

12.7 Promover práticas de compras públicas sustentáveis, de acordo com as políticas e prioridades nacionais

#### 13. AÇÃO CONTRA A MUDANÇA GLOBAL DO CLIMA

13.3 Melhorar a educação, aumentar a conscientização e a capacidade humana e institucional sobre mitigação, adaptação, redução de impacto e alerta precoce da mudança do clima

#### 16. PAZ JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES

16.b Promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável

## 7. COMPOSIÇÃO DA DEFENSORIA PÚBLICA

### **Defensor Público-Geral**

André Ribeiro Giamberardino

### **1ª Subdefensora Pública-Geral**

Olenka Lins e Silva Martins

### **2º Subdefensor Público-Geral**

Bruno Müller Silva

### **Chefa de Gabinete da Defensoria Pública-Geral**

Lívia Martins Salomão Brodbeck e Silva

### **Corregedor-Geral**

Henrique de Almeida Freire Gonçalves

### **Subcorregedora-Geral**

Josiane Fruet Bettini Lupion

### **Coordenadora de Planejamento**

Ana Caroline Teixeira

### **Coordenador Jurídico**

Ricardo Padoim

### **Coordenador da Assessoria de Projetos Especiais (APE)**

Matheus Cavalcanti Munhoz

### **Coordenador da Assessoria de Tribunais Superiores**

Luis Gustavo Fagundes Purgato

### **Coordenadora da Assessoria Especial para Assuntos do Interior**

Aline Valério Bastos

### **Coordenadora da Assessoria de Captação de Recursos**

Thaísa Oliveira

### **Coordenador do Núcleo Especializado da Cidadania e Direitos Humanos (NUCIDH)**

Antonio Vitor Barbosa de Almeida

### **Coordenador do Núcleo Especializado Itinerante das Questões Fundiárias e Urbanísticas (NUFURB)**

João Victor Rozatti Longhi

### **Coordenador do Núcleo Especializado da Infância e Juventude (NUDIJ)**

Fernando Redede Rodrigues

### **Coordenadora do Núcleo da Política Criminal e da Execução Penal (NUPEP)**

Pedro Piro Martins

### **Coordenadora do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres (NUDEM)**

Mariana Martins Nunes

### **Coordenador do Núcleo de Defesa do Consumidor (NUDECON)**

Ricardo Menezes

### **Coordenadora do Centro Estadual de Atendimento Multidisciplinar (CEAM)**

Patrícia Rodrigues Mendes

### **Diretor da Escola da Defensoria Pública do Paraná (EDEPAR)**

Leônio Araújo dos Santos Junior

### **Ouvidora-Geral da Defensoria Pública do Estado do Paraná**

Karollyne Nascimento

### Defensores(as) Públicos(as)

ADRIANA TEODORO SHINMI  
ALANA DOS SANTOS TELES  
ALEX LEBEIS PIRES  
ALINE VALERIO BASTOS  
AMANDA LOUISE RIBEIRO DA LUZ  
AMANDA OLIARI MELOTTO  
AMANDA ZANARELLI MERIGHE  
ANA CAROLINA DE ARAUJO MESQUITA  
ANA CAROLINA OLIVEIRA LANZILLOTTA DE MORAES  
ANA CAROLINE TEIXEIRA  
ANA LUISA IMOLENI MIOLA  
ANA LUIZA NICOLI GRACIANO  
ANA MARIA COUTO GONTIJO  
ANA PAULA COSTA GAMERO SALEM  
ANDRE FERREIRA  
ANDRE RIBEIRO GIAMBERARDINO  
ANDREA DA GAMA E SILVA VOLPE MOREIRA DE MORAES  
ANDREZA LIMA DE MENEZES  
ANNA CARLA DA COSTA MIGUEL ALVES MARQUES  
ANNA CAROLINA CARNEIRO LEO DUARTE  
ANTONIO VITOR BARBOSA DE ALMEIDA  
BARBARA MORSELLI CAVALLO  
BEATRIZ DA SILVA GIUBLIN DEMETERCO  
BEATRIZ VALE TRAVESSA  
BRUNA FONSECA CORREA MONCAVO  
BRUNO DE ALMEIDA PASSADORE  
BRUNO MULLER SILVA  
CAINAN ANJOS MEIRA  
CAMILA RAITE BARAZAL TEIXEIRA  
CAMILLE VIEIRA DA COSTA  
CARLOS AUGUSTO SILVA MOREIRA LIMA  
CAROLINE NOGUEIRA TEIXEIRA DE MENEZES  
CAUE BOUZON MACHADO FREIRE RIBEIRO  
CINTHIA AZEVEDO SANTOS PECHER  
CLAUDIA DA CRUZ SIMAS DE REZENDE  
DANIEL ALVES PEREIRA  
DANIELLE PEREIRA DOS SANTOS MAIA  
DAVID ALEXANDRE DE SANTANA BEZERRA  
DEZIDERIO MACHADO LIMA  
EDUARDO PIAO ORTIZ ABRAAO  
ELEONORA LAURINDO DE SOUZA NETTO

ELIANA TAVARES PAES LOPES  
ELISABETE APARECIDA ARRUDA SILVA  
ERICK LE PALAZZI FERREIRA  
EVANDRO ROCHA SATIRO  
FABIANO AUGUSTO MALAGHINI  
FABIOLA PARREIRA CAMELO  
FELIPE GRINGS DIAS  
FERNANDO PEREZ DA CUNHA LIMA  
FERNANDO REDEDE RODRIGUES  
FLAVIA PALAZZI FERREIRA  
FLORA VAZ CARDOSO PINHEIRO  
FRANCINE FANEZE BORSATO AMORESE  
FRANCISCO MARCELO FREITAS PIMENTEL RAMOS FILHO  
GABRIEL ANTONIO SCHMITT ROQUE  
GABRIELA GEBRAN SCHIRMER  
GABRIELA LOPES PINTO  
GABRIELA RUZZENE  
GABRIELA VIZEL GOMES  
GILSON ROGERIO DUARTE DE OLIVEIRA  
GIOVANI FRANCISCO DA SILVA ROSA  
GUILHERME DE SOUSA REBELO  
GUILHERME JOSE SILVA  
GUILHERME MONIZ BARRETO DE ARAGAO DAQUER FILHO  
GUILHERME TONIN DO NASCIMENTO  
GUSTAVO HENRIQUE GONCALVES DE ALMEIDA FILHO  
HELENA GRASSI FONTANA  
HELENA LEONARDI DE FRANCESCHI  
HENRIQUE CAMARGO CARDOSO  
HENRIQUE DE ALMEIDA FREIRE GONCALVES  
HUGO ZAQUEO ZAMARRENHO  
INGRID LIMA VIEIRA  
ISRAEL BRESOLA JUNIOR  
JEANE GAZARO MARTELLO  
JENIFFER BELTRAMIN SCHEFFER  
JESSICA SACCHI RIBEIRO  
JOAO VICTOR ROZATTI LONGHI  
JOSIANE FRUET BETTINI LUPION  
JULIA ARPINI LIEVORE  
JULIANO MAROLD  
JULIO CESAR DUAILIBE SALEM FILHO  
LAURO GONDIM GUIMARAES  
LEONARDO ALVITE CANELLA  
LEONARDO DE AGUIAR SILVEIRA

LEONIO ARAUJO DOS SANTOS JUNIOR  
LIVIA MARTINS SALOMAO BRODBECK E SILVA  
LOUIZI SOUZA BARROS DE OLIVEIRA  
LUANA NEVES ALVES  
LUCAS DE CASTRO CAMPOS  
LUCIANA TRAMUJAS AZEVEDO BUENO  
LUCIANO ROBERTO GULART CABRAL JUNIOR  
LUIS GUSTAVO FAGUNDES PURGATO  
LUIZA NORTHFLEET PRZYBYLSKI  
MAISA DIAS PIMENTA  
MAJOI COQUEMALLA THOME  
MARCELA FERNANDES PEREIRA  
MARCELO LUCENA DINIZ  
MARGARETH ALVES SANTOS  
MARIA GORETTI BASILIO  
MARIA JULIA GONCALVES  
MARIA LUIZA FURBINO DE NOVAES GOMES  
MARIA LUIZA LOPEZ VALVERDE  
MARIANA GONZAGA AMORIM  
MARIANA MANTOVANI MONTEIRO  
MARIANA MARTINS NUNES  
MARIANA TEIXEIRA DA SILVA  
MARIANE GUIMARAES DOS SANTOS  
MARIELA REIS BUENO  
MARISA FONSECA BARBOSA  
MARTINA REINIGER OLIVERO  
MATHEUS CAVALCANTI MUNHOZ  
MATHEUS PAULO DE ANDRADE  
MAURICIO FARIA JUNIOR  
MONIA REGINA DAMIAO SERAFIM  
NATALIA CIPRESSO  
NATALIA MARCONDES STEPHANE  
NEWTON PEREIRA PORTES JUNIOR  
NICHOLAS MOURA E SILVA  
NIZE LACERDA ARAUJO BANDEIRA KOWALSKI  
OLENKA LINS E SILVA MARTINS ROCHA  
PATRICIA RODRIGUES MENDES  
PAULA GREIN DEL SANTORO RASKIN  
PAULA VOLACO GONZALEZ  
PAULO CINQUETTI NETO  
PEDRO BRUZZI RIBEIRO CARDOSO  
PEDRO HENRIQUE PIRO MARTINS  
PIETRA CAROLINA PREVIATE  
RAFAEL DE MATOS SOUTO  
RAFAEL DOS SANTOS GUIMARAES  
RAFAEL JORGETTO FELIX

RAFAEL MIRANDA SANTOS  
RAISA BAKKER DE MOURA  
RAÍSSA DIAS ZAIA  
RAPHAEL GIANTURCO  
REGIANE GARCIA DE SOUZA  
RENAN THOME DE SOUZA VESTINA  
RENATA MIRANDA DUARTE  
RENATA TSUKADA  
RENATO MARTINS DE ALBUQUERQUE  
RICARDO ALVES DE GOES  
RICARDO MENEZES DA SILVA  
RICARDO MILBRATH PADOIM  
RICARDO SANTI FISCHER  
RODOLPHO MUSSEL DE MACEDO  
SAMYLLA DE OLIVEIRA JULIAO  
SAYMON DE OLIVEIRA FERREIRA  
TALES MILETTI DUTERVEL CURY  
TALITA DEVOS FALEIROS  
TERENA FIGUEREDO NERY  
THAIS RODRIGUES DE LIMA PEREIRA  
THAISA OLIVEIRA DOS SANTOS  
THATIANE BARBIERI CHIAPETTI  
THEREZA RAYANA KLAUCK CAMPOS CHAGAS  
THIAGO MAGALHAES MACHADO  
TIAGO BERTAO DE MORAES  
VINICIUS DE GODEIRO MARQUES  
VINICIUS SANTOS DE SANTANA  
VITOR EDUARDO TAVARES DE OLIVEIRA  
WISLEY RODRIGO DOS SANTOS

### Servidores Efetivos

ADELSON PEREIRA DE CRISTO  
ADOLFO JUIR JUNIOR  
ADRIANA APARECIDA MOREIRA DE GARIBOTTI  
ADRIANA ASSIS DE OLIVEIRA  
AILSON BATISTA DOS SANTOS JUNIOR  
ALAN CASSIO DA COSTA  
ALDENISE COSTA DE CARVALHO  
ALEXANDRE ELEUTERIO BACH  
ALICE SANTOS DE SOUZA  
ALVARO MATEUS SANTANA  
ALYSHA CAROLYNA ROCHA DE OLIVEIRA  
AMANDA BEATRIZ GOMES DE SOUZA  
ANA KARENINA LIRA BATISTA  
ANA LETICIA DE FRANCA URBAN  
ANA LUIZA CHIARI BRAGA  
ANDREA CAMARGO SUREK  
ANDREIA UNGARI ANDRETTO  
ANE CAROLINA SANTOS NASCIMENTO  
ANGELICA RICETTI TOZETTO  
ANNA PAULA RISTAU DE BASTOS MODOS  
BARBARA CAROLINE MENDES DE CARVALHO  
BIANCA CAL TAVARES SITTA  
BRANCA GARBELINI FROSSARD  
BRUNA FRANCISCONI  
BRUNA PASTORIO SAES LUGNANI  
BRUNO CAMPOS FARIA  
BRUNO CARVALHO TEIXEIRA  
BRUNO CORDEIRO  
BRUNO RODRIGUES COSTA  
CAMILA HELLMANN PICHLER  
CAMYLLA BASSO FRANKE MENEGUZZO  
CARLA ABGAIL ALZERINA DOS REIS  
CAROLINA ANDRADE VIEIRA MACHADO  
CAROLINE GONCALVES ULBRICH  
CAROLINE LOBER DA COSTA MARTORELLI  
CINTIA PATRICIA TOMACHESKI BORDIGNON  
CLAUDIA REGINA MARIN  
CLEVERSON NASCIMENTO DE MELLO  
CLODOALDO PORTO FILHO  
CRISTIAN DE ANDRADE URBAN  
CRISTIANE GARCIA PIRES  
CRISTINA BEGNINI RADTKE  
CRISTINA SANT'ANA DE OLIVEIRA  
DAIANA GOTTARDO DE MEIRA  
DANIEL DE BRITO ARAGAO  
DANIELI DYBA AMORIM  
DANIELLA GERES DE LIMA REGATIERI  
DANIELLE CRISTINA HATSUMURA  
DANIELLE SERRANO DOS SANTOS NECHER  
DEBORA CRISTINA CARVALHO DE SOUZA  
DELAIR SPEZIA PANDOLFO  
DENISE PACZKOSKI  
DIOGO BONIN MAOSKI  
DIOGO MARTINS GOMES  
EDIONE BERNARDINO  
EDISON DUTRA DA SILVA JUNIOR  
EDUARDO JOSE RAMALHO STROPARO  
EDUARDO LUIZ BLEY  
EMANUELA KULAK COBLINSKI AGULHAM  
EMILIA TOCIE FUJIWARA  
ERICA REGINA DO CARMO GARDIM  
EVELYN PAULA SOARES MATIOSKI DE LIMA  
EVELYZE GINIESCKI DIAS BAKAUS  
FABIO EIJI SATO  
FELIPE STROKA PEREIRA DA SILVA  
FERNANDA CORREA  
FERNANDA HELENA DOS SANTOS PAIM  
FERNANDA LOPRETE CURY  
FERNANDO RUDOLF WIENBECK  
FLAVIA EMANUELLE DE SOUZA NETTO  
FLAVIA REGINA FACCIÓN  
FLAVIA YURI YAMAZAKI  
FLAVIO PERELLES  
FRANCINI DOS SANTOS PELEGRINI  
FRANCISCO DA SILVA REIS FILHO  
GABRIELE MARIA REZENDE BAHR  
GIORDANA ARTIFON SILVA  
GLAUCIA DE OLIVEIRA MACHADO  
GLAUCIO EMANUEL MARCONDES  
GRAZIELLA VALVASSORI PORTO RIBAS VOLPI  
GRAZIELLE GANHÃO  
GUNTHER FURTADO  
HELIO JOSE PEDRO MICULIS  
HELLEN MAYSÁ PIVA  
IARA BIASSIO TELLES BAUER  
ISABELLA BEZ MELO  
ITALO MARINOT SANTOS LYRIO  
IVONETE PEREIRA DOS SANTOS OLIVEIRA  
JANAINA ALVES TEIXEIRA  
JANAINA FERREIRA DOS SANTOS

JANAINE PRISCILA NUNES DOS SANTOS  
JAQUELINE GARAI DE QUADROS  
JEFERSON LUIZ WANDERLEY  
JEISA DAMARIS NOGUEIRA  
JENIFFER DOS SANTOS BAPTISTA  
JESSICA PAULA DA SILVA MENDES  
JHONNY WILLIAM DE SOUZA AUGUSTO  
JOAO MARIO COSTA KIELTYKA  
JOAO PAULO HOWELER  
JOSE ANTONIO DOS SANTOS GOMES  
JOSE NILDO LINS DOS SANTOS  
JOSE PAULO DA CRUZ  
JOSLEI LAURA BIAVATI  
JULIANA BITENCOURT FERNANDES DOS SANTOS  
JULIANA FALCAO MIRANDA FIDALGO RIBEIRO  
JULIANO GESSELE  
JUSCILENE GALDINO DA SILVA  
KAREN XAVIER SCARPIN  
KATLIN NAYARA BIANCO MONTEIRO  
KELEN ROBERTA ALVES PEREIRA  
KELLY DA ROCHA VIEIRA  
KEMELI RODRIGUES PIVETTA  
LARISSA ALAS MAYER  
LARISSA MICHELE FERNANDES DE ASSUNCAO  
LEANDRO ANTONIO JIOMEKE  
LEANDRO FERREIRA  
LETHICIA GAIDARJI SILVA  
LOUIS PASTEUR FERNANDES SERVILHA  
LUA CARLOS VALLE DANTAS  
LUANA OSHIYAMA BARROS  
LUCAS PAULO GUESSER  
LUCIANA FURTADO ROCHA PEREIRA  
LUCIANE ALBANO CAPELA DE OLIVEIRA  
LUCIANO BONAMIGO DE SOUSA  
LUCIANO RODRIGUES SECO  
LUCIMARA ZELA ANDRIOLI  
LUIZ GUILHERME MARQUES DA SILVA DE OLIVEIRA  
LYANE HYLDENE DE OLIVEIRA COLLA  
MAIRA SUEMI ARITA  
MARCEL RODRIGO ALEXANDRINO  
MARCELA DE OLIVEIRA ORTOLAN  
MARCELO GUTIERREZ DIECKMANN  
MARCIA APARECIDA PEREIRA RODRIGUES  
MARCIA CRISTINA DE OLIVEIRA  
MARCOS GARANHAO DE PAULA

MARCOS PAULO PONTES  
MARCOS VINICIUS MORETTO  
MARIA CRISTINA CHAVES  
MARIA HELENA VEZZARO LAGO  
MARIA STELLA INOCENTI ORLANDINI  
MARIANA ARAUJO LEVORATTO  
MARIANA BITTENCOURT DE OLIVEIRA  
MARIANA DE AZEVEDO MARANHÃO DE SOUZA  
GUILHERME  
MARIANA PERSONA NOGUEIRA VASQUES  
MARILIA WONSIK  
MARIO ROSNI BORGIO JUNIOR  
MARLENE MYSZKA  
MATHIAS LOCH  
MONICA PRUDENTE DE MORAIS  
NAIRA FRUTOS GONZALEZ  
NARA DAMIAO DOS SANTOS LUCENA  
NATALIA LUERSEN MOREIRA  
NAYALA DA SILVA SOUZA  
NAYANNE COSTA FREIRE  
NAYRA BORGES DE ALMEIDA  
NELSON CAVALARO JUNIOR  
NILVA MARIA RUFATTO SELL  
PAMELA CRISTINA DELLALIBERA MENONCIN  
PATRICIA NAOMY SHIBATA BEIRITH  
PATRICIA REGINA OLBERMANN DUDA  
PATRICIA SIQUEIRA  
PATRICIA VICENTE DUTRA  
PEDRO AUGUSTO COTRIM CESNIK  
RAFAELA SCHVARZ MACHADO  
RAQUEL RODRIGUES ALEGRE PAGLIARINI  
RAQUEL TEREZINHA LUIZ  
RENAN KUSTER DE AZEVEDO  
RODOLPHO SANTOS WOLF  
RONILDA LUCENA DELGADO  
ROSANE MIOTO DOS SANTOS  
ROSEMERI APARECIDA E SILVA  
ROSENI BARBOZA DOS SANTOS POSSANI  
ROSIANE SEGANTINI GUERINO  
SAMARA PICOLI GOMES FERNANDES  
SARA DE JESUS ARAUJO  
SARAH GOMES SAKAMOTO  
SERGIO MERLIN BAU JUNIOR  
SILMARA MARIA DOS SANTOS DE MELO  
SILVIA CAROLINA PAMPLONA E SILVA DIETER  
SILVIA HAAS AMARAL

SILVIO DA CUNHA MESSIAS  
SOLANGE PEREIRA BITENCOURT  
STEPHANIE GISELLE SABA SIQUEIRA  
SUELY MENDES BARRETO  
TABATA DE OLIVEIRA POLIMENI  
TABATA TAMIRYS BOLSONI  
TAISA DA MOTTA OLIVEIRA  
TALITTA RIBEIRO FELIX SILVA  
TAMIMA GOBBO TUMA SCHRUT  
TAMIRES CAROLINE DE OLIVEIRA  
TAMIRIS DUTRA FUHR  
TANIA CRISTINA CORDEIRO ALDIVINO  
TANIA MOREIRA  
TATIANA RODRIGUES PEREIRA DE LIMA  
THAIS BARBOSA DE MELO  
THAISA SORIANO JANUARIO BROLIN  
THIAGO BORBA CALIXTO DOS SANTOS  
TIAGO BONFIM TORRES  
TIAGO HERNANDES TONIN  
TIRZA AMELIA OLIVEIRA DA ROCHA ABBIN  
TOBIAS VIEIRA PAIM  
VANESSA AITA  
VANESSA MARIA RIBEIRO BATALHA  
VANIA NOBREGA ANANIAS  
VICTOR GALINDO DE MELLO  
VICTOR PENTIADO SILVEIRA  
WANESSA APARECIDA BRITO DO NASCIMENTO

### Servidores Comissionados

ALESSANDRA FRANKE STIVAL  
ALEXANDER CRISTIAN FERREIRA  
ALEXANDRE SILVA XAVIER  
ALINE SCARABELOTTO DE SOUZA  
AMANDA NAYARA TEIXEIRA DE SOUZA  
AMANDA SANTOS CAMBOIM  
ANA BEATRIZ DIVIDINO LEAL  
ANA CAROLINA MACHADO GOES  
ANA CAROLINE DA SILVA  
ANA FLAVIA DE ANDRADE CORREA  
ANA MARIA DE GODOI FERNANDES FOSSATTI  
ANDERSON DE ANDRADE BAIRO  
ANDRIELI DE LIMA CAPRA  
ANNA ASHLEY DELIMA  
ANNA TANIE PINHEIRO PINTO  
BARBARA CAROLINA REISER TOZI

BEATRIZ RAUEN RIBAS  
BEATRIZ SCHERPINSKI FERNANDES  
BERNARDO DE MEDEIROS SANTIAGO  
BRIAM LORRANN BELARMINO DA SILVA  
BRUNA FIGUEREDO ABDALLA  
CAIO MARCELLOS BEZERRA  
CAMILA DE BRITO STOCCHERO  
CAMILA MAFIOLETTI DALTOE  
CAREN EMANUELE PEREIRA  
CAROLINA DE MEDEIROS BUSSMANN  
CAROLINA MARTINS SILVA  
CAROLINA PRESTES FERNANDES DE OLIVEIRA  
CILMARA MOSANIK SARAIVA  
CINTIA CRISTIANE DA SILVEIRA  
CLARA DE MORAES SILVA  
CLEVERTON DE QUADROS  
CLOVIS AUGUSTO VEIGA DA COSTA  
DAYANA MITIE KODO  
DEBORA CARLA PRADELLA  
DIEGO RIBEIRO  
DIOGO FELIPE DE CASTRO RECH  
EDUARDO JAVORSKI CIM  
EDUARDO RAMOS CARON TESSEROLLI  
EDUARDO VEIGA NOGUEIRA  
EMANUELLA RAMPANELLI MINAIF  
ERICA DOS PASSOS SILVA  
ESTHER LUIZA WILLUMSEN ZANDONA  
EVARISTO TOMASONI NETO  
FABIA MARIELA DE BIASI  
FERNANDA ABDALA CANDIDO LOPES  
FERNANDO BELINELI BIANCHINI  
FLAVIA CAROLINA KOLZ BRUNO  
GABRIEL MORAIS MONTALDE  
GABRIELA GONCALVES MENDES DE FREITAS  
GIOVANNA NICOLAU DALLEDONNE  
GIOVANNI DINIZ MACHADO DA SILVA  
GIULIA OLEANI BATAGLINI BENATTI  
GUILHERME GABARDO BORNANCIN  
HEMANUELLA JASTROMBEK VIEIRA  
HEVELLYN EDUARDA FLORENCIO  
CUIMACHOVICZ  
INGRID RODRIGUES DE CARVALHO BAIÃO  
ISABEL RUIZ  
ISABELA ADHARA CANIATO  
ISABELA QUERO  
ISABELA TONON FURTADO

IVANGELA CURRA  
JANDERSON MORORO WENNECK  
JEAN PAULO SORANZO  
JESSICA VIANA  
JULIA ESTEVES SILVA  
JULIA HELENA DE OLIVEIRA MODESTO DA SILVA  
JULIANA DE FREITAS ALVES  
JULIANA XAVIER NARDINO  
JUSCELINO POCAI MENDES JUNIOR  
KATIA BRUNING  
LAURA DE GOIS HARTMANN  
LAURA DOS SANTOS ROCHA  
LEILANE DE CASSIA RIBEIRO  
LETICIA ANDREONI  
LISLEINE DE FREITAS GUADANHINI  
LUISA MUNHOZ BURGEL RAMIDOFF  
LUIZ FELIPE BOLDRIM BERNARDES  
LUIZ ROBERTO FELTRAN  
LUIZA DE CASTRO  
LUIZE LIEBSCH KESTRING  
MARCOS VINICIOS DA CRUZ ANTONIUTTI  
MARIA CLAUDIA SAWASAKI  
MARIA DO CARMO MENDES  
MARIA EMILIA GLUSTAK  
MARIANA KAIPPER DE AZEVEDO  
MARIANA MOYME LARLA DE ALMEIDA BOZA  
MARYANE GOMES FERREIRA DE ARAUJO  
MATHEUS HATSCHBACH MACHADO  
MATHEUS MAFRA  
MATHEUS MOREIRA DOS SANTOS NASCIMENTO  
MATHEUS VITORINO AMARAL SOUZA  
MICHELE SILVEIRA DOS SANTOS SANTA CLARA  
MILENA CRISTINA OSIOWY  
NAIANNE CAROLINA CAMPOS  
PEDRO RIBAS DE MELLO NETTO  
PIETRA BETTO POSSAMAI  
POLIANNA TAQUES PECHARKI  
PRISCILA CAROLINE VIANA ROSA  
RAFAELA BOBIG MONARO  
RAFAELA MARTINS DA SILVA  
REBECA ESPIRITO SANTO ABDALLA  
RENATA BORDINHAO DA SILVA  
RICARDO NEVES DARIZ  
ROBERTA MALUCELLI PINTO SCHELLENBERG  
SABRINA MONIQUE LEAL MENDES  
SABRINE LOUISE SOUZA ALESSI

SAMILLE CRISTINA GROXKO  
SARAH JENNIFER DA SILVA DE LIMA  
SELI RODRIGUES  
SHELLEY ROLIM CERCAL  
SIMONE CORREA DA MAIA  
TAYNARA ROCHA MARTINS  
THAIS CAMARGO SILVA WEBER  
THAIS MARRESE SCARPELLINI  
THAYS BECKERT MATOS PIRES  
VALLENTINA MENARIN BARBOSA  
VANESSA DE ALBUQUERQUE TODESCHINI  
VINICIUS CORREIA TROJAN  
VITORIA MARCON DE ARAUJO  
VIVIANE SANTOS DE FREITAS  
YASMIN CABRAL MENDES MARQUES



**DPE** **PR**

**DEFENSORIA PÚBLICA**  
DO ESTADO DO PARANÁ

**PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO**  
DPE-PR 2024-2044