

RESOLUÇÃO DPG Nº 348, DE 30 DE JULHO DE 2024

Alterada, em partes, pela Resolução DPG Nº 417, de 26 de agosto de 2024
Alterada, em partes, pela Resolução DPG Nº 046, de 04 de fevereiro de 2025
Alterada, em partes, pela Resolução DPG Nº 185, de 22 de abril de 2025

Institui a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, sexual e a discriminação de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná

O **DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DO ESTADO DO PARANÁ**, no uso das atribuições previstas no art. 18, XII, da Lei Complementar Estadual nº 136/2011,

CONSIDERANDO que o assédio moral, o assédio sexual e a discriminação de gênero produzem impactos físicos, psíquicos e sociais, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na qualidade de vida, na saúde das pessoas e na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que o abuso sexual e a intimidação no trabalho são consideradas formas de violência contra a mulher, conforme a Res. ONU 48/104, art. 2º, alínea “b”, da Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres, Resolução 48/104 de 20 de dezembro de 1993;

CONSIDERANDO que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, de 1979, ratificada pelo Brasil pelo Decreto 4.377 de 13/09/2002, estabelece, em seu art. 5º, alínea “a”, como obrigação *“modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres”*;

CONSIDERANDO que a abordagem exclusivamente punitiva no âmbito disciplinar mostra-se insuficiente para o constante aprimoramento do ambiente de trabalho;

CONSIDERANDO que as práticas consensuais e autocompositivas de solução de conflitos são, em muitas situações, a depender do interesse da parte, indicadas nos casos de relações continuadas, assim consideradas as decorrentes do vínculo funcional;

CONSIDERANDO o respeito à autonomia individual de vontade e a necessidade de se evitar a revitimização;

CONSIDERANDO a necessidade de se implementar mecanismos que proporcionem o direito ao meio ambiente de trabalho saudável;

CONSIDERANDO que incumbe ao NUDEM, conforme art. 5º, XV, da Deliberação CSDP nº 020/2019, *“contribuir com sugestões no planejamento, elaboração e proposição de políticas públicas dentro de sua área temática, visando a erradicar a pobreza, a marginalização e a reduzir as desigualdades sociais, mantendo um diálogo permanente com os atores sociais”*,

RESOLVE

Art. 1º. Fica instituída a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná, com a finalidade de propor medidas e ações de combate a essas práticas.

Art. 2º. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero na Defensoria Pública aplica-se a membras, servidoras, trabalhadoras em cargos comissionados, estagiárias, trabalhadoras terceirizadas e usuárias da Defensoria Pública do Estado do Paraná e será regida pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral das mulheres da instituição;

II – constatação de que as mulheres compõem um grupo potencialmente alvo de discriminação e assédio no ambiente de trabalho;

III – favorecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de respeito à diversidade de membras, servidoras, estagiárias e terceirizadas;

IV – busca de soluções preventivas e pacificadoras no meio ambiente de trabalho, com vistas a evitar o surgimento e o agravamento de situações de assédio e de discriminação;

V – garantia de acolhimento humanizado e de respeito à autonomia individual de vontade, evitando-se a revitimização;

VI – promoção da igualdade de gênero no ambiente de trabalho.

Art. 3º. Fica instituído Comitê Gestor, de natureza permanente, com os escopos de formulação, monitoramento e constante avaliação desta Política, com a seguinte composição:

I – Representante da Defensoria Pública-Geral: a Primeira Subdefensora Pública- Geral, **Livia Martins Salomão Brodbeck e Silva**;

II – Representante da Corregedoria-Geral: o defensor público **Henrique de Almeida Freire Gonçalves**;

III – ~~Representante da Coordenadoria-Geral de Administração: a servidora **Jeniffer dos Santos Baptista**;~~

III – Representante da Chefia do Núcleo de Promoção da Igualdade Racial: a defensora pública **Camille Vieira da Costa**; ([Redação dada pela Resolução DPG n.º 417/2024](#))

IV – Representante da Ouvidoria-Geral: a servidora **Karollyne Nascimento**;

V – Representante da Escola da Defensoria Pública: a servidora **Roseni Barboza dos Santos Possani**;

~~VI – Representante do NUDEM: a defensora pública **Helena Grassi Fontana**;~~

VI – Representante do NUDEM: a defensora pública **Mariana Martins Nunes** (Redação dada pela Resolução DPG n.º 185/2025)

VII – Representante da ADEPAR: a defensora pública **Ingrid Lima Vieira**;

~~VIII – Representante da ASSEDEPAR: a servidora **Jéssica Paula da Silva Mendes**;~~

VIII – Representante da ASSEDEPAR: a servidora **Kelly da Rocha Vieira** (Redação dada pela Resolução DPG n.º 185/2025)

§1º – O Comitê Gestor será secretariado pela servidora **Jeisa Damaris Nogueira**. (Redação dada pela Resolução DPG n.º 417/2024)

§1º-A. A composição do Comitê, sempre que possível, deverá resguardar a paridade de gênero, sendo indicadas preferencialmente mulheres. (Redação dada pela Resolução DPG n.º 417/2024)

§2º. Dar-se-á preferência para que integrem o Comitê pessoas capacitadas em enfrentamento do assédio e da discriminação e em ferramentas de solução consensual de conflito.

§3º. Para reuniões específicas, o Comitê Gestor poderá convidar representantes de funcionários/as terceirizados/as, estagiários/as ou participantes externos especializados na temática, desde que não importe prejuízo às atividades ordinárias ou afastamento.

§4º. A presidência do Comitê Gestor será exercida pelo representante da Defensoria Pública-Geral. (Redação acrescentada pela Resolução DPG n.º 046 /2025)

Art. 4º. O Comitê Gestor terá por atribuições:

I – propor à Defensoria Pública-Geral o formato e os fluxos da Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero na Defensoria Pública, levando em conta as peculiaridades e os limites organizacionais e de quadro de pessoal dos órgãos administrativos e de cada sede da Instituição;

II – desenvolver ferramentas de sensibilização no âmbito da Instituição, de modo a fomentar e divulgar ações de prevenção, de acolhimento e, nos casos cabíveis, de acordo com o interesse da vítima e da natureza da violência, de autocomposição;

III – desenvolver campanhas de conscientização e materiais informativos;

IV – sugerir a realização de cursos de formação, rodas de conversa e demais ações pertinentes aos escopos desta Política;

V – identificar membros/as e/ou servidores/as capacitados/as em práticas autocompositivas no âmbito da Defensoria Pública;

VI – identificar entes públicos ou privados que promovam capacitação em práticas autocompositivas para o estabelecimento de parcerias com a Defensoria Pública para o desenvolvimento da Política;

VII – efetuar permanente monitoramento da execução da Política, enviando recomendações de alterações e aperfeiçoamentos aos órgãos competentes, bem como acompanhando a tramitação das denúncias nos órgãos competentes;

VIII – centralizar a gestão de dados da Política;

IX – solicitar cópias de processos administrativos disciplinar ou sindicâncias no qual se apure assédio Moral, Sexual e da Discriminação de gênero na Defensoria Pública a fim de acompanhar as providências administrativas, devendo resguardar sempre o sigilo do feito;

X – receber críticas e sugestões de qualquer pessoa da instituição, para fins de aprimoramento da presente política.

Parágrafo único. O Comitê Gestor se reunirá periodicamente, incumbindo à equipe do NUDEM promover os atos de Secretaria.

Art. 5º. A Política de que trata esta Resolução será implementada pelos órgãos da Defensoria Pública-Geral e executada pelo NUDEM.

Art. 6º. O NUDEM será responsável, conforme normativa específica, pela recepção de casos, o acolhimento humanizado e, se for o caso, a autocomposição, e eventual encaminhamento para a Ouvidoria/Corregedoria-Geral.

§1º. A participação de membros/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as nos casos será sempre voluntária, garantido o direito à informação e orientação e o respeito à autonomia de vontade na definição dos encaminhamentos nos casos concretos.

§2º. É garantido o sigilo das informações e declarações prestadas ao NUDEM no âmbito desta Política.

§3º. O NUDEM deve estabelecer metodologia específica de registro e acompanhamento dos casos a ele submetidos no âmbito desta Política, para fins de produção de relatórios próprios que serão enviados ao Comitê Gestor, preservados os dados pessoais e/ou identificadores de casos concretos.

§4º. Caberá ao NUDEM e à Ascom a divulgação da existência da política e o fluxo de encaminhamentos e respostas às demandas relacionadas com a Política de Prevenção e Enfrentamento do Assédio Moral e Sexual e da Discriminação de

Art. 7º. Os mecanismos previstos nesta Resolução não excluem o acesso aos demais órgãos institucionais incumbidos de receber denúncias e representações envolvendo violação de direitos ou prática de falta funcional no âmbito da Defensoria Pública, preservadas as atribuições da Corregedoria, dos órgãos da Administração e da Ouvidoria.

Art. 8º. Revoga o Ato conjunto nº 001, de 05 de março de 2020 – DPG/NUDEM.

Art. 9º. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

MATHEUS CAVALCANTI MUNHOZ
Defensor Público-Geral do Estado do Paraná