



DPE PR

DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO PARANÁ

GABINETE DA DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL

RESOLUÇÃO DPG Nº 393, DE 14 DE AGOSTO DE 2024

Alterada, em partes, pela Resolução DPG Nº 531, de 03 de outubro de 2024

Alterada, em partes, pela Resolução DPG Nº 380, de 15 de agosto de 2025

Dispõe sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná e regulamenta o formato e o fluxo das demandas

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

CONSIDERANDO a necessidade de ações e políticas que visem ao combate do racismo estrutural e institucional no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná;

CONSIDERANDO que a discriminação e o preconceito em razão de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica produzem impactos físicos, psíquicos e sociais, atingem a dignidade da pessoa humana e interferem negativamente na organização do trabalho;

CONSIDERANDO que a dignidade e a igualdade inerentes a todos os seres humanos são princípios básicos da Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem, da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial;

CONSIDERANDO o disposto no Estatuto da Igualdade Racial (Lei 12.288/2010);

CONSIDERANDO que a injúria racial e o racismo são crimes tipificados, respectivamente, no art. 140, §3º, do Código Penal (Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940) e no art. 20 da Lei do Racismo (Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989);

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 implementarem mecanismos que proporcionem o direito ao meio ambiente de trabalho saudável;

CONSIDERANDO que a Constituição Federal garante o direito à intimidade e a vida privada (art. 5º, X) e também determina que é resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional (art. 5º, XIV), sendo o direito ao sigilo profissional (arts. 388, II e 448, II do Código de Processo Civil, art. 154 do Código Penal e art. 207 do Código de Processo Penal) um importante desdobramento dos direitos fundamentais acima mencionados;

CONSIDERANDO a necessidade de regulamentação e publicidade do fluxo das demandas relacionadas à Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo;

CONSIDERANDO a criação do Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial, conforme art. 40, XI, da Lei Complementar Estadual nº 136/2011;

CONSIDERANDO o contido no Protocolo nº 22.547.806-6,

RESOLVE

Art. 1º. Dispor sobre a Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Paraná, com a finalidade de propor medidas e ações de combate à discriminação e ao preconceito em razão de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica.

Art. 2º. A Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo aplica-se aos/às membros/as, servidores/as, trabalhadores/as em cargos comissionados, estagiários/as, trabalhadores/as terceirizados/as e usuários/as da Defensoria Pública do Estado do Paraná e será regida pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana e à integridade psíquica e moral dos/as trabalhadores/as e usuários/as da instituição;

II – promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

III – favorecimento de um ambiente de trabalho pautado pelo respeito mútuo, equidade de tratamento, não discriminação e de respeito à diversidade de membros/as, servidores/as, estagiários/as e terceirizados/as;

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

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



DPE **PR**

DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO PARANÁ

GABINETE DA DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL

VI – promoção da igualdade étnica 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 defensora pública **Patrícia Rodrigues Mendes**, Coordenadora do Centro Estadual de Atendimento Multidisciplinar, na condição de presidente;~~

I – Representante da Defensoria Pública-Geral; ([Redação dada pela Resolução DPG 380/2025](#))

~~II – Representante do Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial – NUPIER: a defensora pública **Camille Vieira da Costa**;~~

II – Representante do Núcleo de Promoção da Igualdade Étnico-Racial – NUPIER; ([Redação dada pela Resolução DPG 380/2025](#))

~~III – Representante do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM: a defensora pública **Helena Grassi Fontana**;~~

~~III – Representante do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres – NUDEM: a servidora pública **Sara de Jesus Araujo**; ([Redação dada pela Resolução DPG 393/2024](#))~~

III – Representante do Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres - NUDEM; ([Redação dada pela Resolução DPG 380/2025](#))

~~IV – Representante do Núcleo da Cidadania e Direitos Humanos – NUCIDH: o defensor público **Antonio Vitor Barbosa de Almeida**;~~

IV – Representante do Núcleo da Cidadania e Direitos Humanos - NUCIDH; ([Redação dada pela Resolução DPG 380/2025](#))

~~V – Representante da Corregedoria-Geral: a servidora **Tirza Amélia Oliveira da Rocha Abbin**;~~

V – Representante da Corregedoria-Geral; ([Redação dada pela Resolução DPG 380/2025](#))

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

VI – Representante da Ouvidoria-Geral; ([Redação dada pela Resolução DPG 380/2025](#))

~~VII – Representante da Escola da Defensoria Pública: o defensor público **Leonio Araujo dos Santos Júnior**;~~

VII – Representante da Escola da Defensoria Pública; ([Redação dada pela](#)



DPE PR

DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO PARANÁ

GABINETE DA DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL

Resolução DPG 380/2025)

~~VIII – Representante da ADEPAR: o defensor público **David Alexandre de Santana Bezerra**;~~

VIII – Representante da ADEPAR; (Redação dada pela Resolução DPG 380/2025)

~~IX – Representante da ASSEDEPAR: o servidor **Glodoaldo Porto Filho**.~~

IX – Representante da ASSEDEPAR. (Redação dada pela Resolução DPG 380/2025)

~~§1º. Fica designada a secretária executiva Jeisa Damaris Nogueira para auxiliar o Comitê Gestor.~~

§1º. Será designada secretária executiva para auxiliar o Comitê Gestor. (Redação dada pela Resolução DPG 380/2025)

§2º. A composição do Comitê, sempre que possível, deverá resguardar a paridade de gênero, sendo indicados/as preferencialmente representantes negros/as.

§3º. Dar-se-á preferência para que integrem o Comitê pessoas capacitadas em enfrentamento do racismo e em ferramentas de solução consensual de conflito.

§4º. 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.

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

I – 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, de autocomposição;

II – desenvolver campanhas de conscientização e materiais informativos direcionados ao combate às discriminações e desigualdades étnicas;

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

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

V – 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;

VI – 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;

VII – centralizar a gestão de dados da Política;

VIII – solicitar cópias de processos administrativos disciplinares ou sindicâncias no qual se apure a prática de atos de discriminação ou de preconceito em razão de raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica na Defensoria Pública a fim de acompanhar as providências administrativas, devendo resguardar sempre o sigilo do feito;

IX – 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 a convocação à Secretaria Executiva.

Art. 5º. A Política de que trata este ato será implementada pelos órgãos da Defensoria Pública-Geral e executada pelo NUPIER.

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

§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 no âmbito desta Política.

§3º. O NUPIER 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 NUPIER 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 Racismo na Defensoria Pública.

Art. 7º. O acesso ao NUPIER para a comunicação de casos relacionados à Política de Prevenção e Enfrentamento do Racismo poderá se dar através dos canais indicados no portal da Defensoria Pública, identificados para tais fins.

§1º. A comunicação poderá se realizar de forma anônima ou identificada, mediante o preenchimento de relato com informações a respeito do fato comunicado.

§2º. Compete à pessoa interessada indicar o canal pelo qual o NUPIER deve estabelecer contato (telefônico ou através de e-mail), evitando-se quaisquer tipos



DPE PR

DEFENSORIA PÚBLICA
DO ESTADO DO PARANÁ

GABINETE DA DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL

de constrangimentos.

§3º. É assegurado ao/à interessado/a e a todos/as os/as demais envolvidos/as nas ações a serem adotadas o sigilo de todas as informações prestadas ao NUPIER.

Art. 8º. O NUPIER prestará o primeiro atendimento à pessoa para acolhimento e orientações quanto às providências cabíveis no prazo de até 5 (cinco) dias úteis, a contar da data de entrada da demanda, o qual será feito pelos canais indicados nos termos do art. 7º, §2º, desta resolução.

§1º. Após o atendimento, o relato comunicado será reduzido a termo.

§2º. O atendimento poderá ser realizado de forma complementar por servidor/a da equipe técnica do Centro Estadual de Atendimento Multidisciplinar da Defensoria Pública do Paraná, notadamente psicólogo/a, se a pessoa interessada assim desejar.

§3º. Durante o atendimento, a vítima será orientada a respeito da possibilidade de realização de práticas de justiça restaurativa e autocomposição de conflito, a depender de sua concordância, da gravidade do ato denunciado e das condições estruturais para tanto.

Art. 9º. São encaminhamentos possíveis a serem dados em cada caso, em caráter cumulativo ou não:

I – orientação sobre formas de acesso às vias administrativas, penais e cíveis responsáveis pela apuração da conduta, conforme o caso;

II – continuidade do acompanhamento junto ao NUPIER;

III – comunicação para fim exclusivo de registro e geração de estatística.

Art. 10. O procedimento a ser instaurado junto ao NUPIER terá duração de até 90 (noventa) dias, podendo ser prorrogado por igual período se a complexidade do caso assim o exigir, sem prejuízo da continuidade de eventual apuração disciplinar pela Corregedoria-Geral.

§1º. Ao final do procedimento, o NUPIER elaborará relatório de encerramento, contendo apenas informações objetivas sobre as medidas adotadas no caso concreto, sem emissão de parecer técnico.

§2º. Quando o caso for encaminhado ao NUPIER pela Corregedoria-Geral ou Ouvidoria-Geral da Defensoria Pública, este órgão deverá ser informado sobre o encerramento do procedimento, qualquer que tenha sido o resultado, assegurando-se sempre aos/às envolvidos/as que as informações tratadas são sigilosas e não serão repassadas à Corregedoria/Ouvidoria.

§3º. No prazo de 60 (sessenta) dias, contados do término do procedimento, o NUPIER realizará monitoramento da situação junto às pessoas envolvidas a fim de avaliar os impactos desta Política no caso concreto e no clima organizacional



do local de origem da demanda.

Art. 11. Compete ao NUPIER encaminhar, trimestralmente, ao Comitê Gestor, relatório de atividades realizadas nos respectivos setores/departamentos.

Art. 12. O Comitê Gestor poderá propor à Defensoria Pública-Geral, à luz dos dados colhidos e apresentados pelo NUPIER, ações preventivas e de conscientização nas Unidades ou Regionais mais afetadas, tais como rodas de conversa, grupos de estudo, entre outras, preservados os dados pessoais e/ou identificadores de casos concretos.

Art. 13. Os mecanismos previstos neste ato 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 desta Defensoria Pública, preservadas as atribuições da Corregedoria-Geral, dos órgãos da Administração e da Ouvidoria-Geral.

Art. 14. Fica revogada a Resolução Conjunta DPG/NUCIDH nº 001/2022.

Art. 15. Ficam revogadas as Resoluções DPG nº 151/2023, 353/2023 e 298/2024.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor na data da sua publicação.

MATHEUS CAVALCANTI MUNHOZ
Defensor Público-Geral do Estado do Paraná