

## Defensoria Pública do Estado

### PORTARIA 052/2020/DPG/DPPR

Concede Licença Prêmio a membro da Defensoria Pública do Estado do Paraná.

O DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições legais, **considerando** o artigo 18, XII e artigo 172, ambos da Lei Complementar Estadual nº 136/2011,

### CONCEDE

**Art. 1º.** Licença Prêmio para o membro abaixo relacionado:

Nome	Cargo	RG	Dias	Período	
Newton Pereira Portes Júnior	Defensor Público	139804856	05	16/03/2020	20/03/2020

Curitiba, 09 de março de 2020.

**EDUARDO PIÃO ORTIZ ABRAÃO**  
Defensor Público-Geral do Estado do Paraná

19985/2020

### ATO CONJUNTO Nº 001, DE 05 DE MARÇO DE 2020 – DPG/NUDEM

*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*

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, artigo 2.º, 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 artigo 5.º, 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- Núcleo de Promoção e Defesa dos Direitos da Mulher- da Defensoria Pública do Estado do Paraná, conforme art. 5º, XIII, da Deliberação CSDP nº007/15, “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”;

A DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL, com fundamento no artigo 18, XII, da Lei Complementar 136/2011 no exercício de suas atribuições legais, RESOLVE:

Artigo 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.

Artigo 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; e

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.

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

I – Defensor/a Público/a - Geral;

II – Corregedor/a-Geral;

III – Coordenador/a Geral da Administração;

IV - Ouvidor/a-Geral;

V - Escola da Defensoria Pública;

VI - Núcleo Especializado de Promoção e Defesa dos Direitos das Mulheres;

VII – 01 (um) representante da ADEPAR;

VIII - 01 (um) representante da ASSEDEPAR.

§1º. A composição do Comitê, sempre que possível, deverá resguardar a paridade de gênero, sendo indicadas preferencialmente mulheres.

§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.

Artigo 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.

§1º A proposta inicial de formatação da Política deverá ser executada no prazo máximo de 180 (cento e oitenta) dias.

§2º. O Comitê Gestor se reunirá periodicamente, incumbindo à equipe do NUDEM promover os atos de Secretaria.

Artigo 5º. A Política de que trata este Ato será implementada pelos órgãos da Defensoria Pública-Geral e executada pelo NUDEM.

Artigo 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 gênero na Defensoria Pública.

Artigo 7º. 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 da Defensoria Pública, preservadas as atribuições da Corregedoria, dos órgãos da Administração e da Ouvidoria.

Artigo 8º. Este Ato entrará em vigor na data de sua publicação.

**EDUARDO PLÃO ORTIZ ABRAÃO**  
Defensor Público-Geral do Estado do Paraná

**LÍVIA MARTINS SALOMÃO BRODBECK E SILVA**  
Defensora Pública Chefe do Núcleo Especializado de Defesa e Promoção dos Direitos da Mulher

20108/2020

EDITAL 13/2020 – Ref. Editais 69/2019 e 11/2020

*Convocação de servidores(as) interessados(as) em realizar atividades junto à Ouvidoria Geral*

O DEFENSOR PÚBLICO CHEFE DE GABINETE DA DEFENSORIA PÚBLICA-GERAL DO ESTADO DO PARANÁ, no uso de suas atribuições delegadas pelo Defensor Público-Geral nos termos do art. 7º da Resolução DPG nº 182/2019, e o OUIVIDOR-GERAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DO PARANÁ, em face do contido no Protocolo Administrativo nº 16.266.326-7, no uso de suas atribuições previstas nos arts. 34 a 36 da Lei Complementar Estadual 136/2011,

#### PUBLICAM O RESULTADO FINAL

do processo de LOTAÇÃO TEMPORÁRIA DE SERVIDORES(AS) PÚBLICOS(AS) na Ouvidoria Geral da Defensoria Pública, nos termos do Edital 69/2019.

1. Considerando que ambas as candidatas se inscreveram dentro do prazo editalício, apresentando documentação completa exigida;
2. Considerando a opinião das chefias imediatas das respectivas servidoras;
3. Considerando a manifestação da Coordenação de Planejamento sobre a viabilidade de substituição da respectiva servidora em seu setor e sedes de lotação atual;
4. Considerando que ambas, em sede de Análise de Perfil Profissiográfico, conforme entrevistas realizadas, mostraram-se plenamente aptas às atividades do cargo;
5. Considerando, por fim, o preponderante interesse público da instituição e a ponderação de impactos provenientes da relocação na continuidade dos serviços prestados;
6. O Defensor Público Chefe de Gabinete da Defensoria Pública-Geral do Estado do Paraná e o Ouvidor-Geral da Defensoria Pública do Estado do Paraná divulgam o resultado do processo de lotação da servidora **Ane Carolina Santos Nascimento** na Ouvidoria Geral, opinando pela relocação desta junto ao referido órgão pelo período de 02 (dois) anos, prorrogáveis pelo mesmo prazo, nos termos do Edital 69/2019.
7. Encaminhe-se ao Defensor Público-Geral para análise.

Curitiba, 04 de março de 2020.

**PAULO CINQUETTI NETO**  
Defensor Público Chefe de Gabinete  
Defensoria Pública do Estado do Paraná

**THIAGO DE AZEVEDO PINHEIRO HOSHINO**  
Ouvidor-Geral  
Defensoria Pública do Estado do Paraná

20103/2020

#### INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 42 DE 09 DE MARÇO DE 2020

*Regulamenta procedimento para celebração de Termos e Acordos de Cooperação e Convênio*

O DEFENSOR PÚBLICO-GERAL DO ESTADO DO PARANÁ, no uso das atribuições legais, especificamente o art. 18, XXII, da Lei Complementar Estadual 136, de 19 de maio de 2011;