

**Licitações**

TERMO DE HOMOLOGAÇÃO  
HOMOLOGAÇÃO DE RESULTADO DE LICITAÇÃO NA MODALIDADE CONCORRÊNCIA N.º 003/2022/CPCL/DPE/RO  
Processo n.º: 3001.100185.2022  
Tipo: Projetos/Obras e Construções  
Assunto: Reforma nas instalações do Núcleo da DPE em Colorado do Oeste

No exercício das atribuições conferidas pela Portaria n.º 405/2020-GAB/DPERO, de 6 de março de 2020, e nos termos do art. 43, inciso VI, da Lei n.º 8.666/1993, HOMOLOGO a CONCORRÊNCIA N.º 003/2022/CPCL/DPE/RO, que tem por objeto a contratação de empresa de engenharia para execução de reforma contemplando otimização das instalações hidrossanitárias, correções nos revestimentos e cobertura e novo estacionamento no Núcleo Sede da Defensoria Pública do Estado de Rondônia em Colorado do Oeste, localizado na Rua Paulo de Assis Ribeiro, 4043, bairro Centro, CEP 76993-000, Colorado do Oeste/RO, para declarar o resultado DESERTO. Porto Velho, na data da assinatura eletrônica.

BEATRIZ DE ANDRADE CHAVES  
Secretária-Geral de Administração e Planejamento

**ATOS DA SECRETARIA GERAL DO CONSELHO SUPERIOR****Resoluções****RESOLUÇÃO N.º 111, DE 07 DE OUTUBRO DE 2022.**

Institui a política de prevenção e enfrentamento do assédio moral, sexual e discriminação de gênero no âmbito da Defensoria Pública do Estado de Rondônia.

O CONSELHO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE RONDÔNIA, com fundamento no art. 102 da Lei Complementar n.º 80/1994 com a redação dada pela Lei Complementar n.º 132/2009, e do art. 16, XVIII, da Lei Complementar Estadual n.º 117/94 (Lei Orgânica da DPE-RO),

CONSIDERANDO que os §§ 2º e 3º do artigo 134 da Constituição da República, bem como o artigo 4º, *caput*, da Lei Complementar 117/1994 do Estado de Rondônia asseguram autonomia funcional e administrativa à Defensoria Pública do Estado de Rondônia;

CONSIDERANDO o princípio constitucional da igualdade de gênero (inciso I do art. 5ºm da Constituição da República), o qual erigiu a igualdade material, sem distinção de raça ou sexo, como direito fundamental em seu texto, devendo-se envidar esforços no combate à discriminação em razão de raça ou sexo;

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 2º, alínea b da Declaração sobre a Eliminação da Violência contra as Mulheres;

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 13/09/202, estabelece, em seu artigo 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 ideia 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 se mostra insuficiente para o constante aprimoramento dos ambientes 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 de Rondônia, contribuir com sugestões no planejamento, elaboração e proposição de políticas públicas dentro de sua área temática, buscando a redução das desigualdades, mantendo um diálogo permanente com a Instituição e a sociedade;

CONSIDERANDO que todas as Convenções Internacionais de Direitos Humanos e demais Instrumentos Internacionais que versam sobre Direitos Humanos proíbem a discriminação baseada em sexo;

CONSIDERANDO que a Convenção sobre a Eliminação de Todas as formas de Discriminação Contra a Mulher condena a discriminação contra a mulher em todas as suas formas e que todos os Estados-Membros signatários deste pacto, inclusive o Brasil, condenam a discriminação contra a mulher em todas as suas formas e concordam em buscar, de todas as maneiras apropriadas e sem demora, uma política de eliminação das desigualdades contra a mulher;

CONSIDERANDO que um dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU) no Brasil, qual seja o Objetivo n.º 05, é a igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas;

CONSIDERANDO a importância de espaços democráticos e institucionais com tratamento igualitário entre homens e mulheres;

CONSIDERANDO o que consta no processo n.º 3001.103216.2022, bem como a aprovação do projeto de Resolução, por maioria dos(as) Conselheiros(as), com as alterações propostas na 255ª reunião do Conselho Superior, realizada em 07 de outubro de 2022, e publicada no DOEDPE-RO n.º 842, de 24 de outubro de 2022;

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 de Rondônia, com o intuito 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 à Defensoras Públicas, Servidoras, Comissionadas, Estagiárias, Trabalhadoras Terceirizadas e Usuárias da Defensoria Pública do Estado de Rondônia, sendo regida pelos seguintes princípios:

I – respeito à dignidade da pessoa humana, à integridade psíquica e moral das mulheres que compõe a Instituição;

II – constatação de que as mulheres pertencem a um grupo vulnerabilizado na estrutura social;

III – busca de um ambiente de trabalho salutar, pautado pelo respeito mútuo, igualdade, não discriminação, bem como respeito à diversidade;

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 da mulher, evitando-se a revitimização;

VI – Promoção da igualdade de gênero no ambiente laboral.

Art. 3º Fica Instituído o Comitê Gestor, de natureza permanente, com a finalidade de formulação, monitoramento e constante avaliação desta Política, com a composição a seguir:

I – Defensor (a) Público (a) Geral;

II – Corregedor (a) Geral;

III - Secretário (a) Geral da Administração;

IV – Duas servidoras, efetivas e estáveis, do interior e da capital;

V – Ouvidor (a) Geral;

VI – Diretor (a) do Centro de Estudos;

VII – Coordenador (a) do NUDEM;

VIII – Coordenador (a) do NUDHC

IX – Duas servidoras da equipe psicossocial do NUDEM

§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 servidores (as), comissionados (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 as seguintes 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 conversas e demais ações pertinentes aos escopos desta política;

V – identificar Defensores (as) e/ou Servidores (as) capacitados em práticas de autocomposição para o desenvolvimento da presente Política Pública;

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

VII – centralizar a gestão de dados da Política;

VIII – acompanhar providências administrativas quanto aos atos de discriminação, assédio moral e sexual, resguardando-se sempre o sigilo dos fatos e dos procedimentos;

IX – receber críticas e sugestões de qualquer pessoa da instituição para 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 ao NUDEM secretariar os atos.

Art. 5º A Política tratada nesta resolução será implementada pelos órgãos da Defensoria Pública Geral e executada pelo NUDEM e NUDHC.

Art. 6º O NUDEM será responsável pela recepção dos casos que envolva violência de gênero, assédio moral e sexual contra mulheres na Instituição e o NUDHC pelos demais casos.

Art. 7º. Compete ao NUDEM ou ao NUDHC, conforme atribuição estabelecida no artigo 6º, o acolhimento humanizado e, se for o caso, a tentativa de autocomposição, bem como eventual encaminhamento do caso para a Corregedoria Geral.

§1º A participação de Defensores (as), Servidores (as), Comissionados (as), Estagiários (as), Terceirizados (as), será voluntária, garantindo-se o direito à informação, orientação e o respeito à autonomia de vontade na definição dos encaminhamentos nos casos concretos.

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

§3º O NUDEM e o NUDHC devem estabelecer fluxograma específico para registro e acompanhamento dos casos a eles submetidos no âmbito desta Política, para fins de produção de relatórios próprios que serão enviados ao Comitê Gestor, preservados os dados pessoais e/ou identificação das vítimas dos casos.

§4º Compete ao NUDEM, ao NUDHC e a Ascom a divulgação da existência desta Política, bem como o fluxograma de atendimento das demandas aqui tratadas.

Art. 8º 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 funcional no âmbito da Defensoria Pública, preservadas as atribuições da Corregedoria, dos órgãos da Administração e da Ouvidoria.

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

HANS LUCAS IMMICH  
Defensor Público-Geral  
Presidente do Conselho Superior

#### ATOS DA CORREGEDORIA-GERAL

##### Portarias

PORTARIA N.º 542/2022/DPERO-CG-GAB  
Porto Velho, 16 de novembro de 2022.

O CORREGEDOR-GERAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no exercício de suas atribuições legais, especialmente na forma da Lei Complementar Estadual n.º 117, de 04 de novembro de 1994, e da Portaria n.º 823/2021/GAB/DPE-RO, de 09 de agosto de 2021, publicada no DOE-DPERO n.º 552 - ano III, de 10 de agosto de 2021

CONSIDERANDO o contido no processo eletrônico de agendamento de folga compensatória n.º 3001.106688.2022;

RESOLVE:

Art. 1.º CONCEDER, a pedido do Defensor Público LEANDRO DE ALMEIDA MAINARDES, matrícula n.º 300125502, lotado no Núcleo de Porto Velho, 05 (cinco) dias de folgas compensatórias a serem usufruídas em 21 e 22/11/2022, 23/02/2023, 05/04/2023 e 07/06/2023, em virtude de sua atuação em 02 (duas) escalas de plantão judiciário, de pelo menos 7 (sete) dias, no do ano de 2022, conforme Certidão n.º 523/2022-CG/DPE, de 08.11.2022.

Art. 2.º Não restarão folgas compensatórias com fundamento na certidão mencionada.

Art. 3.º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se. Registre-se. Cumpra-se.

MARCUS EDSON DE LIMA  
Corregedor-Geral

PORTARIA N.º 576/2022/DPERO-CG-GAB  
Porto Velho, 24 de novembro de 2022.

O CORREGEDOR-GERAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no exercício de suas atribuições legais, especialmente na forma da Lei Complementar Estadual n.º 117, de 04 de novembro de 1994, e da Portaria n.º 823/2021/GAB/DPE-RO, de 09 de agosto de 2021, publicada no DOE-DPERO n.º 552 - ano III, de 10 de agosto de 2021,

CONSIDERANDO o contido no Processo n.º 3001.106883.2022

RESOLVE:

Art. 1.º ALTERAR, a pedido da Defensora Pública TACIANA AFONSO RIBEIRO, matrícula n.º 300129865, lotada no Núcleo de Ariquemes, os termos da Portaria n.º 479/2022/DPERO-CG-GAB, de 29.09.2022, para registrar a alteração de 30 (trinta) dias de férias referentes ao 1º período de férias do exercício de 2023, transferindo-se o gozo de 01.09.2023 a 30.09.2023 para o período de 01.11.2023 a 30.11.2023.

Art. 2.º ALTERAR, a pedido da Defensora Pública TACIANA AFONSO RIBEIRO, matrícula n.º 300129865, lotada no Núcleo de Ariquemes, os termos da Portaria n.º 479/2022/DPERO-CG-GAB, de 29.09.2022, para registrar a alteração de 30 (trinta) dias de férias referentes ao 2º período de férias do exercício de 2023, transferindo-se o gozo de 01.11.2023 a 30.11.2023 para o período de 01.01.2024 a 30.01.2024.

Art. 3.º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Registre-se, publique-se e cumpra-se.

MARCUS EDSON DE LIMA  
Corregedor-Geral

PORTARIA N.º 575/2022/DPERO-CG-GAB  
Porto Velho, 24 de novembro de 2022.

O CORREGEDOR-GERAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESTADO DE RONDÔNIA, no exercício de suas atribuições legais, especialmente na forma da Lei Complementar Estadual n.º 117, de 04 de novembro de 1994, e da Portaria n.º 823/2021/GAB/DPE-RO, de 09 de agosto de 2021, publicada no DOE-DPERO n.º 552 - ano III, de 10 de agosto de 2021;

CONSIDERANDO o contido no processo eletrônico de agendamento de folga compensatória n.º 3001.105888.2022;

RESOLVE:

Art. 1.º CONCEDER, a pedido do Defensor Público RAFAEL GONÇALVES FIGUEIREDO, matrícula n.º 300131408, lotado no Núcleo de Vilhena, 03 (três) dias de folgas compensatórias a serem usufruídas em 25/11/2022, 28/11/2022 e 02/12/2022, em virtude de sua atuação em 02 (duas) escalas de plantão judiciário, de pelo menos 7 (sete) dias, no 1º semestre do ano de 2022, conforme Certidão n.º 189/2022-CG/DPE, de 18.04.2022.

Parágrafo único: Não restarão folgas compensatórias com fundamento na certidão mencionada.

Art. 2.º CONCEDER a pedido do Defensor Público RAFAEL GONÇALVES FIGUEIREDO, matrícula n.º 300131408, lotado no Núcleo de Vilhena, 01 (um) dia de folga compensatória a ser usufruída em 05/12/2022, em virtudes dos trabalhos desenvolvidos na Banca Examinadora do XII Processo Seletivo de Estagiários de Graduação e do II Processo Seletivo de Estagiários de Pós-Graduação, conforme Portaria n.º 1097/2022/DPG/DPERO.

Parágrafo único: Não restarão folgas compensatórias com fundamento na certidão mencionada.

