



DECISÃO COREN-PR Nº 40 DE 12 DE FEVEREIRO DE 2025

Institui, no âmbito do Coren PR, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD), com atribuições de propor medidas preventivas, monitorar, analisar e tratar as denúncias recebidas.

A Presidente do Conselho Regional de Enfermagem do Paraná - COREN-PR, no uso de suas atribuições que lhes são conferidas pela Lei Federal nº 5.905, de 12 de julho de 1973, pelo Regimento Interno da Autarquia, e respeitando as normas do Conselho Federal de Enfermagem, e:

CONSIDERANDO a Resolução Cofen Nº 768 de 12 de novembro de 2024 que Institui, no âmbito do Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem, a Política de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio Moral, ao Assédio Sexual e à Discriminação, e estabelece o fluxograma de atendimento às vítimas;

CONSIDERANDO a deliberação da xxxª Reunião [especifique a reunião] do Coren PR, Parecer Nº 684/2024/COREN-PR/PLEN/DIR/PRES/PROGER, bem como todos os documentos acostados ao Processo SEI nº 00196.007605/2024-67,

DECIDE:

Art. 1º Instituir, no âmbito do Coren PR, o Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD), com atribuições de propor medidas preventivas, monitorar, analisar e tratar as denúncias recebidas.

§ Único - O comitê será composto por, no mínimo, 5 (cinco) membros, prevendo um suplente para cada membro abaixo relacionado:

I - Conselheiro;

II - Empregado Público;

III - Componente a ser indicado pela CIPAA;

IV - Advogado do Conselho Regional de Enfermagem do Paraná, e;

V - Terceirizado eleito pelos seus pares.

Art. 2º Os membros do Comitê cumprirão mandato de 3 (três) anos, desde que mantido o vínculo com o Conselho Regional de Enfermagem do Paraná, sendo permitida uma recondução.

§ Único - O representante dos Terceirizados cumprirá o mandato de 3 (três) anos, desde que mantido o vínculo com a Empresa Terceirizada que presta serviço ao Coren PR, sendo permitido uma recondução.

Art. 3º O Comitê deverá ser composto por, no mínimo, 2/3 de mulheres.

§ 1º - O membro que tenha amizade íntima ou inimizade notória com algum dos interessados ou com respectivos cônjuges, companheiros ou parentes consanguíneos ou afins até terceiro grau deverá declarar-se impedido, sob pena de responsabilização.

§ 2º - Todos os membros do Comitê deverão assinar Termo de Confidencialidade, conforme Anexo II da Resolução Cofen Nº 768/2024.

Art. 4º São diretrizes do Comitê de Prevenção e Enfrentamento ao Assédio e à Discriminação (CPEAD):

I – A abordagem das situações de assédio e discriminação deverá levar em conta sua relação com a organização e gestão do trabalho e suas dimensões sociocultural, institucional e individual;

II – O Sistema Cofen/Conselhos Regionais de Enfermagem promoverá ambiente organizacional de respeito à diferença e não discriminação, políticas, estratégias e métodos gerenciais que favoreçam o desenvolvimento de ambientes de trabalho seguros e saudáveis e orientações periódicas claras a respeito das determinações estabelecidas nesta Decisão;

III – As estratégias institucionais de prevenção e combate ao assédio e à discriminação priorizarão:

a) o desenvolvimento e a difusão de experiências e métodos de gestão e organização laboral que promovam saúde, sustentabilidade e segurança no trabalho;

b) a promoção de política institucional de escuta, acolhimento e acompanhamento de pessoas;

c) o incentivo às abordagens de práticas restaurativas para resolução de conflitos;

IV – A Divisão de Gestão de Pessoas (DGP) e a Comissão de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPAA) deverão prever em seus itinerários formativos o tema da prevenção e do enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho, bem como do respeito à diversidade e outros temas correlatos, relacionando-os com os processos de promoção à saúde no trabalho;

V – Os gestores(as) deverão promover ambiente de diálogo, cooperação e respeito à diversidade humana e adotar métodos de gestão e organização laboral que fomentem a saúde física e mental no trabalho;

VI – As áreas de gestão de pessoas, CIPAA ou seus designados promoverão ações e campanhas de conscientização a respeito da aplicação desta Política e das consequências do assédio moral, do assédio sexual e da discriminação no trabalho, utilizando linguagem clara e objetiva e estratégia de comunicação alinhada à abordagem de intervenção;

VII – A prevenção e o enfrentamento da discriminação e do assédio moral e sexual no trabalho serão pautados por abordagem transversal, cabendo a cada unidade organizacional e agente público contribuir para a efetividade desta Política de acordo com suas atribuições e responsabilidades;

VIII – O atendimento e o acompanhamento dos casos de assédio e discriminação serão orientados por abordagem sistêmica e fluxo instituído por este normativo (Anexo I da Resolução Cofen Nº 768/2024).

Art. 5º Os membros eleitos do Comitê serão nomeados através de Portaria do Coren-PR.

Art. 6º - Esta Decisão entra em vigor na data de sua assinatura.

ETHELLY FEITOSA RODRIGUES SANTOS

Coren-PR nº 104.753

Presidente

DANIELE FABRIS



Documento assinado eletronicamente por **DANIELE FABRIS - Coren-PR 202.932-ENF, Secretário(a)**, em 12/02/2025, às 10:50, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



Documento assinado eletronicamente por **ETHELLY FEITOSA RODRIGUES SANTOS - Coren-PR 104.753-ENF, Presidente**, em 12/02/2025, às 11:33, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site https://sei.cofen.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **0593270** e o código CRC **610FD7D7**.