

BRUNO AUGUSTO DE NOVAES FERNANDES

I – PRIORIDADES

- 1- Se V. Exa. tivesse que escolher apenas um ponto principal de atuação, qual seria?

VALORIZAÇÃO DA CARREIRA por meio do diálogo plural com foco em em três pontos.

Financeiro – nosso subsídio melhorou nos últimos anos, mas ainda temos muitos passos a percorrer. As circunstâncias políticas no estado não estão ruins atualmente e se nos ajudarmos (não nos atrapalharmos), a tendência é chegar ao mais alto nível remuneratório.

Melhora das atribuições: diálogo com a administração por uma lista de acumulação ampla e mais compatível com outras designações, assim como pela **reforma gradual e transparente da Resolução 01.2013**. Esse ponto pode distensionar a polêmica sobre a compatibilidade da resolução da Política de Maternidade e a Antiguidade, criando espaço maior de diálogo e possibilidade de mais soluções.

Quadro de apoio: Orçamento de 2023 já prevê a melhora desse ponto com a inclusão do assessor. Ainda, podemos estudar a possibilidade de aumentar o número de estagiário em designações por acumulação.

Cabe ressaltar que essa prioridade não exclui o trabalho de outros temas tão caros a nossa carreira. Inclusive criei um arquivo (se V.Exa não recebeu, ainda receberá) com as minhas propostas principais para o próximo biênio.

II – ATRIBUIÇÕES

II.I - NÚCLEOS ESPECIALIZADOS

- 2- Qual a opinião do(a) candidato(a) a respeito dos Núcleos Especializados? Considera que a atuação nos núcleos deve permanecer como atribuição principal do(a) Defensor(a) Público(a) ou passar a ser por acumulação? O que pensa sobre o regime de dedicação exclusiva e, caso favorável, quantos membros com dedicação exclusiva entende que deve haver em cada núcleo? Qual a quantidade de membros que considera adequada em cada núcleo?

Os Núcleos Especializados são parte do DNA da Defensoria Pública e, na minha opinião, devem ter suas atribuições relacionadas à designação principal em virtude da relevância e papel estratégico. Nesse sentido, a dedicação exclusiva deve ser entendida como a principal função de cada membro do Núcleo, sem prejuízo da acumulação e excesso.

No tocante à quantidade de membros, sempre deve ser estudada caso a caso em virtude da peculiaridade de cada núcleo, pois estamos num estágio atual com pouca quantidade de recursos humanos. Nada obstante, vejo que não há condição de diminuirmos ainda mais em virtude do esgotamento de trabalho.

II.II – ACUMULAÇÃO E EXCESSO DE SERVIÇO

- 3- Qual a opinião do (a) candidato (a) sobre as acumulações e excessos de serviço atualmente oferecidos? Considera que são conciliáveis com a atribuição principal do órgão de execução ou que têm prejudicado a qualidade do trabalho realizado pelo(a) Defensor(a) Público(a)?

A cada ano, as designações de acumulação e excesso de serviço tem acarretado um esgotamento mental e perda de qualidade de trabalho em boa parte da nossa carreira. Diante da difícil conciliação entre essas designações, devemos trabalhar prioritariamente nesse ponto a fim de criarmos mais opções compatíveis e maior retorno ao usuário do serviço.

- 4- Como avalia a circunstância de, nas acumulações em que não haja delimitação pela Administração Superior, o(a) Defensor(a) Público(a) ter que realizar 100% das funções do órgão no qual atua por acumulação, inclusive tabelar, recebendo apenas 20% do subsídio inicial da carreira para isso? Quais medidas o Conselho Superior deveria adotar em relação ao tema?

O pagamento de 20% para designações de varas inteiras é desproporcional e acarreta consequências indesejadas à prestação do serviço público eficiente. Isto porque, o membro entrará em verdadeiro colapso ao tentar entregar um trabalho de qualidade ao assistido sem ser remunerado adequadamente para aquela função.

A lista de acumulação é elaborada pela Defensoria Pública-Geral, mas o Conselho Superior pode chamar a atenção para esse quadro negativo da carreira a fim de criar um novo panorama para o ano de 2023. Assim, pode-se buscar soluções urgentes como aumento de opções da lista, criação de maior equipe de apoio em designações com maior incompatibilidade, entre outras discussões na Resolução que trata sobre o tema.

II.III - “TITULAR SUBSTITUTO”

- 5- Qual a posição de V. Exa. sobre a figura do "titular substituto" e o respeito à antiguidade nas escolhas de lotação? Deveria deixar de existir ou ser regulamentada? Nesta última hipótese, quais deveriam ser os critérios de escolha?

O titular substituto é uma realidade da nossa carreira e não pode simplesmente deixar de existir. Devemos enfrentar essa questão em virtude da grande quantidade de membros nessa situação.

Portanto, o Conselho Superior pode regulamentar a figura do Titular Substituto por meio de consultas prévias e criando critérios objetivos de escolha como a antiguidade.

Além disso, esse seria o primeiro estágio de debate na carreira, pois podemos avançar no tema em outro panorama institucional e criar um grupo específico no futuro que faça essa substituição (por escolha **prévia, facultativa e transparente**) em virtude de férias e licença como ocorre em outra Defensoria Públicas.

Seria algo específico tanto para a designação principal (muitos não possuem substitutos e sofrem no retorno) como nas acumulações (fortalecimento da atual Cooperação).

IV – REMUNERAÇÃO E ESTRUTURA DA CARREIRA

- 6- Qual é a visão de V. Exa. sobre a diferença de remuneração entre os níveis da carreira? Deveria ser inferior ou limitado a até 5% entre cada nível (art. 93, V, c/c art. 134, § 4º, CF/88)?

A leitura sistematizada desses dispositivos constitucionais trouxe uma previsão institucional da Defensoria Pública similar ao do Poder Judiciário. Tais normas possuem como objetivo criar uma menor diferenciação, valorizar o membro mais antigo e estabelecer certa padronização.

Portanto, a diferença de até 5% deve ser buscada a fim de criarmos uma carreira cada vez mais homogênea.

- 7- O (a) candidato (a) acredita que deveria existir uma readequação na quantidade de cargos em cada nível da estrutura da carreira? Quais suas propostas para o tema?

Atualmente, há um estudo no Conselho Superior sobre a atualização da nossa Lei Orgânica. Trata-se de tema fundamental, mas que depende muito do momento político, relações institucionais com os outros poderes e atuação da Defensoria Pública-Geral.

Nada obstante, é certo que a quantidade atual de vagas em cada nível não atende à possibilidade de evolução de grande parte da carreira, além de criar discrepâncias remuneratórias entre membros que estão com muito ou pouco tempo no mesmo nível.

Sabe-se da dificuldade da proposta, mas como temos o precedente na Procuradoria Geral, podemos estudar a inclusão da promoção automática em virtude do tempo e

excluir o número de vagas. Subsidiariamente, podemos inverter a quantidade de vagas para aumentar as do nível maior ou até mesmo pensar numa carreira com três níveis.

Reitera-se que para esse tipo de mudança ocorrer devemos estar em ambiente político extremamente favorável.

- 8- Se, por razões orçamentárias, for necessário optar entre aumentar o subsídio do Defensor Público e melhorar o quadro de apoio institucional, qual deles o(a) candidato(a) escolheria?

Vivemos institucionalmente esse dilema, mas acredito que o estamos superando gradativamente. São dois pilares de valorização já mencionados que devem ser trabalhados permanentemente.

Cabe ressaltar que melhoraremos o quadro de apoio com a entrada do assessor e valorização da bolsa-estágio com espaço no próximo orçamento (aprovados na última sessão). Assim, podemos continuar dando atenção a esse ponto, mas focados e com muita energia na luta pelo aumento do subsídio.

V – CONDIÇÕES DE TRABALHO E QUADRO DE APOIO

- 9- A Defensoria Pública tem sido zelosa em relação à saúde mental dos(as) Defensores(as) Públicos(as)? Quais medidas devem ser tomadas para garantia da saúde mental dos(as) Defensores(as) Públicos(as)?

Trata-se de tema de extrema relevância para nosso futuro. A política de proteção à saúde mental dos Defensores e Defensoras deve ser foco de cuidado pela instituição e por nossa associação.

Esse zelo deve ser permanente a fim de criarmos condições melhores de trabalho e para organização da instituição.

Confesso que senti muito maior necessidade de cuidado interior após a entrada na Defensoria Pública e esse período difícil da pandemia. Nossa sociedade cada vez mais sente os impactos da vida moderna e isso reflete notoriamente em nossas vidas profissionais e pessoais.

Não podemos mais fechar os olhos ao tema e correr o risco de ver mais colegas e amigos adoecerem sem ter uma rede de apoio especializada.

Assim, a Defensoria Pública deve ser guiada na criação de ambiente organizacional com atribuições cada vez mais compatíveis com um serviço público de qualidade ao

destinatário final. Além disso, a gestão de Recursos Humanos deve estar atenta diariamente às situações de crise, tornando-se parceira na promoção de políticas de saúde mental humanizada.

Por fim, a Administração Superior deve manter trabalho colaborativo com a Adepes a fim de que seja criada parcerias especializadas para o cuidado da saúde mental.

- 10-** Qual a posição de V. Exa. a respeito do valor da bolsa paga atualmente aos estagiários? O reajuste da bolsa seria uma prioridade do (a) candidato (a)?

Trata-se de tema incluso entre as prioridades na minha plataforma de mandato. A valorização do estagiário é a valorização do Defensor (a) Público (a). Isto porque, a atual bolsa acarreta a perda precoce desse importante apoio e dificulta a recomposição da equipe. No atual panorama de excesso de trabalho, não podemos perder mais forças de apoio dessa forma.

- 11-** Atualmente, cada Defensor(a) Público(a) tem direito a dois estagiários vinculados à atribuição principal, um vinculado à acumulação e nenhum vinculado ao excesso de serviço (conforme Ato Normativo do DPG nº. 002/2017). Na opinião do(a) candidato(a), a distribuição dos servidores de uma maneira geral (estagiários de pós, terceirizados, assessores, demais serviços voluntários, etc.) deveria ser realizada com base em quais critérios?

Os critérios devem ser os mais objetivos possíveis a fim de criar distinções desarrazoadas na carreira. Assim, devemos superar um primeiro estágio e GARANTIR uma equipe mínima a todos os membros de forma equânime, o que não ocorre plenamente.

Após, podemos discutir a possibilidade de redistribuição e aumento da equipe por meio da análise estatística de atribuições com carga de trabalho ainda mais penosa.

- 12-** Qual é a opinião de V. Exa. sobre a contratação de assessores e de estagiários de pós-graduação para os(as) Defensores(as) Públicos(as)? E sobre a regulamentação da prestação de serviço voluntário no âmbito da Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo por bacharéis de Direito? Em relação a eventuais assessores, devem ser concursados, de nomeação independente ou outra forma de contratação? Na primeira hipótese, qual deveria ser critério para a distribuição interna dos aprovados? Qual a faixa de remuneração que considera adequada?

Sou totalmente favorável à contratação de assessores e de estagiários de pós-graduação para os(as) Defensores(as) Públicos(as). Não podemos atingir nossas atribuições constitucionais sem um quadro de apoio consistente.

A contratação da assessoria jurídica deveria ser por meio de concurso público, conforme disposições constitucionais. Mas diante da maior dificuldade de implementação, podemos, inicialmente, fazer a implementação desse quadro por meio de contratação independente a fim de abrandar o quadro urgente de excesso de trabalho.

Após a formação de ambiente político necessário e evolução institucional, o caminho natural para o futuro é encaminhar projeto de lei a fim de regulamentar o plano de carreira cargo de analista.

A distribuição deve ser por equidade, sem prejuízo de casos excepcionais e urgentes como ocorre em alguns órgãos de execução e núcleos de primeiro atendimento. A faixa remuneratória deve ter por base a de outras Defensorias Públicas, respeitando o espaço orçamentário.

VI – QUALIDADE DO SERVIÇO PÚBLICO DE ASSISTÊNCIA JURÍDICA PRESTADO PELA DEFENSORIA PÚBLICA E FORTALECIMENTO INSTITUCIONAL

13- Como V. Exa. avalia a facilidade de acesso dos assistidos à Defensoria Pública? Quais os problemas que identifica em relação à Triagem e quais soluções propõe para correção e melhorias?

O acesso dos assistidos à Defensoria Pública deve ser objeto de política estratégica e institucional específica com amplo foco na satisfação do usuário do serviço. Apesar da evolução nos últimos anos com a criação de portas informatizadas e por aplicativos, ainda enfrentamos problemas nos nossos núcleos com atrasos e informações não consolidadas.

Esse quadro acarreta perda de credibilidade junto à população e ainda mais transtorno ao cidadão vulnerável que não aguenta ainda mais problemas.

Portanto, devemos ter um programa específico para o quadro de apoio nos núcleos de atendimento e triagem (primeira porta), treinamento e capacitação permanente pelo RH e Coordenadoria, evolução nos aplicativos de mensagens e programação dos procedimentos para atendimento (SOLAR e outros).

14- Quais medidas considera importantes de serem adotadas pela Instituição para prevenir ou conter o avanço da advocacia dativa e da atuação jurídica municipal para as pessoas hipossuficientes (ADPF 279)?

A Defensoria Pública é o modelo escolhido pela Constituição para atender a população vulnerável. Assim, todos os esforços institucionais passam por um planejamento estratégico de ocupação de espaços e diálogo com os demais poderes e instituições da justiça.

Ademais, a instituição deve manter postura cooperativa com a Adepes e Anadep a fim de frear a expansão de modelos como a advocacia dativa e advocacia pública municipal. Trata-se de sistemas precários, ineficientes e que violam o sistema público de prestação do serviço jurídico integral.

Por fim, tendo em vista a EC 80.2014, deve a instituição ter como norte a criação regular de concurso público para preenchimento de vagas no interior do Estado e em locais estratégicos para a população e que hoje ficam por vezes sem Defensor (a) Público (a) ou sem atuação principal.

- 15-** Qual a interpretação de V. Exa. a respeito das prerrogativas institucionais aplicadas ao âmbito do processo judicial eletrônico (PJe)? Considera, por exemplo, que nos processos em que há segredo de justiça, a prerrogativa de recebimento dos autos com vista se satisfaz com a mera permissão de acesso ou reclama a prática de ato de comunicação que promova o ingresso dos autos no painel eletrônico do órgão de atuação? Avalia que o fortalecimento das prerrogativas no âmbito do PJe é uma pauta importante? Se sim, que medidas pretende adotar?

As prerrogativas institucionais são a garantias conferidas aos membros para prestação do serviço público eficiente à população vulnerável. Assim, devem ser objeto de permanente cuidado e observação para que sejam respeitadas.

Trata-se de tema fundamental que aflige a carreira, sobretudo com o advento da modernização e informatização dos processos judiciais (PJE).

O fortalecimento da nossa comissão de prerrogativas, criação de convênios com o Poder Judiciário, grupo de servidores de apoio que distribua equitativamente os processos, grupo de substituição voluntária para férias e licenças, fortalecimento da cooperação e proteção das prerrogativas por Resolução interna são possíveis soluções para proteção e fortalecimento da nossa carreira.

Em relação ao exemplo do processo com segredo de justiça, em virtude da matéria atrelada à intimidade, infância e outros, deve-se ter uma camada maior de proteção coma devida comunicação e formalização no painel.

- 16-** Como V. Exa. avalia o diálogo entre a Administração Superior e os órgãos de execução? Considera importante que a expedição de atos normativos seja antecedida de alguma

espécie de consulta ou diálogo com os(as) Defensores(as) Públicos (as) diretamente afetados? Em caso negativo, por quê? Em caso positivo, de que maneira poderia ser operacionalizado?

O diálogo deve ser melhorado. Percebo que a carreira é surpreendida com algumas medidas aplicadas e muitas das vezes para uma insegurança sobre o andamento de alguns temas.

Assim, concordo com o estabelecimento de consultas prévias sobre matérias fundamentais e com repercussão geral na carreira, disponibilizando comunicação em rede interna (SOLAR e email institucional).

- 17-** Quanto ao concurso público, quais critérios poderiam ser adotados com o objetivo de selecionar candidatos afinados com os objetivos institucionais? E qual a opinião do(a) candidato(a) sobre a ausência de vagas no cadastro de reserva do próximo concurso público para o cargo de Defensor(a) Público(a)?

Em relação ao concurso público, trata-se de processo seletivo que deve conter matérias cada vez mais atreladas aos objetivos institucionais da Defensoria Pública. Ainda, devemos oportunizar o preenchimento do espaço institucional por candidatos pertencentes a grupos hipervulneráveis/minoritários.

Portanto, ações afirmativas e questões de prova relacionadas à rotina dos membros são fundamentais para fortalecer a Defensoria Pública. Por fim, deve-se aprofundar cada vez mais matérias como Criminologia, Filosofia, Sociologia, ECA, Direito Penal Crítico, assim como Direitos Humanos, sem prejuízo da abordagem constitucional específica e interdisciplinar.

VII – AÇÕES AFIRMATIVAS

VII.I. POLÍTICA DE PROMOÇÃO DA IGUALDADE RACIAL

- 18-** O que o(a) candidato(a) pensa a respeito de cotas raciais? O(a) candidato(a) entende que a atual política de cotas no concurso da Defensoria Pública, inclusive no que diz respeito aos percentuais estabelecidos, é adequada? Caso negativo, quais as propostas para a promoção de equidade racial no âmbito da Instituição e fora dela?

As cotas raciais e outras ações afirmativas fazem parte da estrutura fundamental para criação de uma Defensoria cada vez mais inclusiva e plural. Qualquer discussão sobre o tema deve-se ter em conta a proibição de retrocedermos na política afirmativa, ampliando a possibilidade de espaço.

Dessa forma, o primeiro estágio de proposta é garantir espaço adequado às cotas raciais e outros grupos vulneráveis no edital do concurso. Mas não só para criação de vagas. Devemos adicionar a possibilidade de excluir os requisitos redutores de classificação para a discursiva às pessoas negras.

O próximo passo com a melhor estruturação de pessoal seria a criação de Núcleo (DPG), regulamentado pelo Conselho Superior, que promova políticas de proteção à igualdade racial como existem em outras Defensorias Públicas, tanto dentro quanto fora da instituição.

Por fim, a Defensoria Pública deve estar aberta ao diálogo com a sociedade civil para que as políticas de promoção racial sejam implementadas e tuteladas.

VII.II – POLÍTICA DE VALORIZAÇÃO DA MATERNIDADE E DA AMAMENTAÇÃO E DE PROTEÇÃO DA PRIMEIRA INFÂNCIA

19- Qual a opinião do(a) candidato(a) a respeito da Resolução que implementou a Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância da DPES (Res. CSDPES n. 063/2019)? Concorda com o dispositivo que trata da preferência deste grupo na escolha das acumulações? Possui alguma proposta em relação a essa temática?

Reitero meu posicionamento na plataforma de mandato.

A Política de Maternidade e Amamentação é ação afirmativa idealizada para proteger um grupo que necessita de um olhar especial. Não podemos retroceder quanto ao aspecto essencial e o espírito da resolução.

O perfil da lista de acumulações criou um excesso ainda maior de trabalho, dificultando o ajuste imediato dessa questão. Nada obstante o trabalho que será feito nesse ponto com a administração, trata-se de tema que poderá ser objeto de novo debate em virtude da insegurança jurídica que paira sobre a carreira. Caso seja colocado em pauta, será feita proposta para conciliação da Política de Maternidade/Amamentação e Antiguidade.

Não há necessidade de criar soluções que violem completamente dois valores tão caros a nossa carreira. Portanto, a Resolução pode proteger a Defensora mãe-nutriz criando maior compatibilidade com a antiguidade. Assim, estou aberto a sugestões e ao debate em eventual mandato a fim de que seja dada uma solução adequada a toda a classe envolvida.

Além disso, os efeitos de eventual modificação do art. 5º nunca atingiriam às Defensoras que já implementaram os requisitos. Sempre para novas situações.

VIII – OUVIDORIA EXTERNA E PARTICIPAÇÃO INSTITUCIONAL

- 20- Tendo em vista que já houve regulamentação da ouvidoria externa pelo Conselho, quais os obstáculos para a implementação? Enquanto conselheiro (a) o que pretende fazer para concretizar a Ouvidoria no âmbito institucional?

A regulamentação é realizada pelas Resoluções 28 e 29, ambas do ano de 2017. Trata-se de órgão auxiliar que visa à garantia da qualidade do serviço, participação da sociedade civil e democratização maior da instituição. Assim, deveria ser implementada no curto prazo.

É um estágio de evolução institucional e devemos assumir papel de vanguarda.

Em conversa com a carreira, noto que o atual aperto orçamentário (prioridades) e receio de um desgaste institucional com uma ouvidoria sem a estrutura de apoio são as maiores dificuldades para implementá-la. Portanto, devemos trabalhar com a Defensoria Pública-Geral na discussão orçamentária a fim de garantir essa alocação de recurso e melhorar cada vez mais nossa estrutura de apoio.

- 21- O(a) candidato(a) considera que é concedido espaço para cada Defensor(a) Público(a) ter uma participação adequada em âmbito institucional? Como o (a) candidato (a) avalia o art. 43, §3º da Res. 45/2017 do CSDPES? O (a) candidato (a) é favorável a viabilização do acesso, em tempo real, às sessões do Conselho Superior de forma mais ampla aos defensores (as), ainda que em sistema interno?

Somos peças iguais na engrenagem institucional e precisamos ter cada vez mais voz ativa no destino da instituição. Assim, concordo com o dispositivo citado e proponho ainda mais: “ *Modificação da Resolução 45.2017 (Regimento Interno do Conselho Superior) a fim de que: os Conselheiros tenham o conhecimento da pauta com maior antecedência, salvo inclusões urgentes; necessidade de envio da pauta também ao correio eletrônico funcional, inclusão no solar e/ou app de mensagem de todos os membros; obrigatoriedade de envio do link de transmissão da reunião por correio eletrônico, inclusão no Solar e/ou app de mensagem de todos os membros; obrigatoriedade de publicação da ata antes da próxima reunião, enviando também ao correio eletrônico funcional, inclusão no Solar e/ou app de mensagem de todos os membros; e criação de capítulo específico sobre a possibilidade de instaurar audiência pública em virtude da matéria e para auxiliar em temas de sua competência.*”