

Respostas Renzo Gama Soares

I – PRIORIDADES

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

Melhoria do orçamento da DP/ES.

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?

Não tenho dúvidas de que os núcleos especializados são absolutamente estratégicos para a atuação da Defensoria Pública, especialmente no âmbito da tutela coletiva. Por isso não acredito que os núcleos possam funcionar, com a eficácia que precisam, apenas no regime de acumulação, sendo essencial um sistema (como ocorre atualmente) em que os membros se afastam de suas atividades originárias (por titularidade ou não) e atuam nos núcleos especializados. Não conheço a realidade de cada núcleo (mas apenas do Núcleo da Infância), mas eu diria que os núcleos devem ter algo em torno de 5 membros em cada um deles (não tendo dúvida sobre a variação relevante desse número, entretanto mantendo-se, no mínimo, 2 membros em um mesmo núcleo – cujo serviço exige, pela sua natureza, que seja coletivo).

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)?

*Esse talvez seja a principal dificuldade da Defensoria Pública atualmente. No (louvável) intento de atender ao maior número possível de pessoas, a Instituição tem acabado sacrificando 2 coisas que lhe são essenciais, que devem, sempre, ser o seu cerne: a **qualidade do atendimento e seus membros** (especialmente no tocante à saúde, seja física, seja mental).*

Somos poucos e nossa postura, dentro do sistema de Justiça, deve ser diferenciada (inclusive com atuação de forma multidisciplinar e intersetorial, com áreas como saúde, psicologia, serviço social), já que, em regra, somos os únicos que olham efetivamente para

*as pessoas e vidas envolvidas naquelas demandas, e não apenas “casos” ou “problemas” a serem “extintos”. Sobrecarregar o Defensor Público **prejudica** a qualidade da sua **formação** e da sua **atuação** propriamente dita. Com isso, o que acaba sendo afetada é a própria instituição e o serviço que ela presta à população.*

Defensores sobrecarregados ficam exauridos e, além de não conseguirem prestar o serviço com a excelência que nossos assistidos merecem, adoecem e precisam se afastar do trabalho. Com isso, mais uma vez, o próprio serviço fica comprometido e, conseqüentemente, a própria instituição.

As opções oferecidas, especialmente a título de acumulações, precisam ser urgentemente revistas, de forma a não sobrecarregar o Defensor Público, que, frequentemente, se vê “obrigado” a assumir, a título de acumulação, outro Órgão de Atuação de forma integral (ou quase isso).

- 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?

Como já dito acima, essa é, de fato, uma questão da sobrecarga de trabalho é um ponto relevante a ser resolvido na instituição. É possível que o CSDP aprimore a Resolução 002/2014, que regulamenta as acumulações, fixando determinados critérios a serem observados pela Defensoria Pública Geral, por ocasião da gestão que lhe compete, nos termos do art. 7º, I e III da LC 55/94. Além dessa fixação de critérios em abstrato, ao CSDP compete também, enquanto órgão integrante da Administração Superior (art. 3º, I, “c”), dialogar com a Defensoria Pública Geral e levar a ela os posicionamentos, anseios e críticas dos membros da instituição.

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?

Uma coisa que, pessoalmente, me incomoda na nossa Defensoria é o fato de termos 2 listas de antiguidade. Eu entendo que o ideal seria que tivéssemos apenas uma lista, com os critérios fixados para fins de promoção (art. 11§ 1º da Resolução 002/2011), que são mais objetivos e isonômicos. Entretanto, isso não é uma das minhas propostas para o CSDP e só tomaria a iniciativa de sugerir uma alteração nesse sentido se for anseio de uma relevante parcela da categoria.

Feito esse esclarecimento, entendo que antiguidade é um critério importante no serviço público, seja porque é objetivo, seja porque privilegia quem está há mais tempo na carreira (e, em regra, acaba tendo uma idade mais avançada – o que não se aplica a alguns colegas,

como eu e Mauro ;-), por exemplo, que temos idade mais avançada que os colegas com a mesma antiguidade que a gente). Por isso entendo que ela não pode deixar de existir (seja para fins de remoção, seja como um dos critérios para promoção, sem prejuízo de ser usado para outros critérios). Sobre a sua regulamentação, entendo que, em linhas gerais, ela está razoavelmente regulamentada, sem prejuízo de apoio a eventual proposta no sentido de aprimoramento.

Por fim, desde que ingressei na carreira, sempre entendi que a figura do “titular substituto” (ou seja, um Órgão de Execução titular de alguma Defensoria, que atue em outra Defensoria, de forma principal), só deve ser utilizada quando não houver mais Defensor Substituto que possa ocupar aquele Órgão de Atuação, nos termos do art. 40-A da LC 55/94.

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)?

Sem dúvida de que a disposição constitucional deve ser respeitada. Atualmente a diferença remuneratória entre os níveis está muito alta. Entendo que isso possa ter sido uma estratégia (mas não sei, já que não acompanhei esse processo de perto) para garantia de remuneração para a categoria em uma negociação de alteração legislativa. Mas em futuras negociações com essa finalidade (que, novamente, estão se tornando essenciais), o ideal é que essa diferenciação seja diminuída.

Inclusive, foi exatamente isso que quis dizer no breve vídeo de campanha que encaminhei aos colegas por mensagem quando mencionei, entre as propostas, “busca de equalização entre os níveis da carreira”.

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?

Sem dúvida isso é uma adequação importante a ser feita na LC 55/94, até porque o art. 25 da referida lei ainda tem sua redação original, ou seja, quando a realidade do ES e da carreira eram completamente diferentes. É essencial que se retire o número de cargos dos incisos do referido artigo, para que eles apenas façam menção aos níveis em si, nos mesmos moldes em que foi feita em 2012 no art. 32 da LC 88/96.

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?

É uma escolha difícil, de fato. Isso depende muito do tipo de melhoria a ser feita no quadro de apoio institucional de que estamos falando, já que algumas alterações que seriam muito importantes, poderiam ser alcançadas com nenhum ou com “baixo” incremento

orçamentário (como coloquei nas minhas propostas, enviadas em vídeo). Agora, havendo necessidade de um relevante implemento orçamentário, entendo que a prioridade, neste momento, é subsídio dos Defensores Públicos.

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)?

Boa parte deste tema já foi tratado na resposta à pergunta nº 3, ao tratar da sobrecarga de trabalho dos Defensores Públicos e entendo que a instituição precisa dar mais atenção a essa questão.

Destaco que esse assunto me preocupa em especial, pois entendo que a função de Defensor Público, por natureza, lida com situações difíceis de “digerir” no dia a dia. Precisamos dar, além de assistência jurídica integral e gratuita, também suporte e apoio a pessoas que, em regra, são tratadas injustamente pelo Poder Público (condenações sem base probatória, condenações em patamares excessivos, indenização fixada em valor irrisório, demora e burocracia na tramitação processual, liminares não deferidas, liminares deferidas não cumpridas...) e que, muitas vezes, encontram apenas em seus Defensores palavras de empatia, solidariedade e compreensão. Isso é da natureza (contramajoritária) da nossa função e dela é indissociável, mas nos machuca, nos atinge e nos fragiliza. Vivenciar essas injustiças ou frustrações também gera, nos Defensores Públicos, angústias e ansiedade.

Nos últimos 12 anos já perdemos 2 colegas que tiraram a própria vida. Em mais de 20 anos atuando na iniciativa privada (que, numa sociedade capitalista, costuma se preocupar muito mais com o lucro do que com o bem-estar ou a saúde dos seus “colaboradores”), nunca vivi tão próximo desse tipo de experiência. Convivi com alguns colegas precisando se afastar em razão de problemas emocionais/psicológicos/psiquiátricos. Isso é algo para o qual a instituição precisa se atentar e efetivamente atuar de forma preventiva.

Além da diminuição da sobrecarga de trabalho dos Defensores Públicos, entendo que uma forma de atuar mais em favor da saúde mental dos colegas é por meio da formação dos Defensores Públicos, inclusive com implementação, por meio da EDEPES, dos cursos de aperfeiçoamento previstos no art. 38, § 2º, I da LC 55/94 (promoção por merecimento), após regulamentação do CSDP. Isso porque a formação deixa os Defensores Públicos mais seguros e preparados na sua atuação (e, conseqüentemente, menos ansiosos), além de promover (quando feitos presencialmente) o encontro e entrosamento com colegas.

Deve ser ressaltado que bem andou o atual CSDP ao incluir na Resolução 88/2022 as despesas com psicólogos como reembolsáveis pelo auxílio saúde (não obstante ser baixo o valor fixado na Resolução para cobrir todas as despesas ali elencadas).

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)?

Nem preciso me alongar muito nessa resposta, já que o aumento da bolsa paga aos estagiários (e implementação dos estagiários de pós graduação) são algumas das propostas que já enviei, em vídeo, aos colegas, por mensagem.

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?

Essa divisão deve ser objetiva, levando em consideração também a demanda para cada atuação do Defensor Público.

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 favorável a essa forma de aprimoramento da estrutura da Defensoria Pública, inclusive tendo abordados alguns desses pontos das minhas propostas, enviadas por vídeo. Em relação a eventuais assessores, entendo que eles devem ser contratados por meio de cargos comissionados (de livre nomeação e exoneração), já que essa é uma função que pressupõe confiança e entrosamento com o Defensor Público. Não sei informar, a priori, qual seria a faixa de remuneração mais adequada para essa função, mas entendo que a fixação desse valor deve levar em consideração o mercado (valor pago ao mesmo cargo, no MP e no PJ), além de impacto 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 melhorou com a possibilidade de acesso via app de mensagem (apesar de, pessoalmente, achar que o atendimento presencial é mais eficaz). Pela minha experiência e percepção, não tenho reparos ou considerações relevantes a fazer ao sistema

de triagem como um todo, pois entendo que ele vem funcionando bem (apesar de pouco contato com essa realidade, já que estou atuando em Núcleo Especializado e na Defensoria de Mimoso do Sul).

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 experiência que tive na ADEPES me faz acreditar que o papel político dos principais atores nesse ponto, tanto a Defensora Pública ou o Defensor Público Geral, quanto a Presidenta ou o Presidente da Associação, neste ponto, é essencial. Essa articulação e conversa com os demais atores políticos (governador, secretários, deputados, presidente do TJ e prefeitos) é essencial para levantar as demandas e articular soluções. A atuação (mesmo que parcial) por acumulação é uma estratégia possível e útil neste contexto, desde que não sobrecarregue os Defensores Públicos e possa ser implementada com um mínimo de qualidade, como um núcleo de atendimento e servidores, por exemplo.

Em demandas estratégicas ou coletivas (que, na prática, pouco afetam nesse cenário), os Núcleos Especializados podem ser ferramentas a serem usadas neste contexto.

Infelizmente, entendo, a priori, que há pouco que o CSDP possa fazer, neste particular.

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?

Prerrogativa é algo essencial para o exercício da atividade e algo inegociável. Uma das mais importantes que temos é a intimação com carga dos autos. E PJe ou qualquer outro sistema de informatização não pode vulnerabilizar esse tipo de prerrogativa. É possível, em tese, regulamentar esse tipo de situação pelo CSDP, mas esse tipo de normatização somente gera vinculação interna corporis (formalmente falando). Então, esse tipo de solução passa, também, por um trabalho de articulação externo, a ser feito entre a Defensoria Pública Geral e o Poder Judiciário.

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 entre a Administração Superior e os membros da carreira é sempre imprescindível para o bom e harmonioso andamento da instituição. E entendo que uma das funções do CSDP, enquanto órgão componente da Administração Superior, é exatamente facilitar ou viabilizar esse diálogo e essa interlocução.

Consultas prévias podem, muitas vezes, se mostrar inviáveis, em termos operacionais, quando o assunto dizer respeito a casos amplos e que vão impactar vários Defensores Públicos. Em casos específicos e pontuais, elas podem ser muito proveitosas, mas é algo que fica sob o critério de discricionariedade do gestor que estiver na Defensoria Pública Geral.

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)?

Um critério que sempre achei importante para a seleção de profissionais que tenham identidade com a carreira de Defensor Público é a ênfase em conteúdos propedêuticos (como criminologia, por exemplo) ou específicos (como conselhos de direitos ou normas de proteção de grupos vulneráveis, como idosos, crianças e adolescente, pessoa com deficiência...). Não acompanhei de perto várias questões sobre o edital do V Concurso, mas, como regra, entendo que as vagas de cadastro de reserva são um importante recurso que pode ser usado em favor do gestor da instituição, não enxergando, a priori, vantagens práticas em não adoção deste recurso.

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?

Entendo que a diversidade no quadro dos membros da instituição é muito saudável para o seu engrandecimento, razão pela qual entendo que reserva de cotas raciais é uma política afirmativa imprescindível para o crescimento e aprimoramento da instituição.

Sobre a política de cotas utilizada na elaboração do regulamento do V Concurso, entendo que, após importante e bonita mobilização de parte da categoria, os parâmetros ali utilizados foram satisfatórios, não obstante entender ser possível uma rediscussão do tema, para aumentar essa reserva de vagas para grupos vulneráveis.

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?

É inegável a importância da proteção e valorização da maternidade, amamentação e proteção às crianças na primeira infância. Como Defensor Público membro do Núcleo da Infância e Juventude, titular de Defensoria com essa atribuição e atuando nesta área a maior parte do meu tempo na instituição, seria incoerente da minha parte me manifestar de forma diversa. Não obstante, como me manifestei anteriormente, também acho que a antiguidade é um ponto importante (não absoluto ou imponderável) para qualquer carreira pública. Em princípio, sou favorável aos parâmetros da Resolução 063/2019, apesar de entender que eles podem ser, eventualmente, aprimorados.

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?

O principal entrave para a implementação da Ouvidoria Externa no âmbito institucional é a iniciativa para tanto. Tenho muita vontade de ver implementada a Ouvidoria Externa na nossa instituição e a forma mais adequada para fazê-lo é por meio do diálogo e do convencimento institucional.

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?

A participação dos Defensores Públicos na vida institucional é extremamente importante. Essa semana observei que há no site institucional o link para cada sessão do CSDP, com acesso por meio de um sistema de reunião online, que possibilita a participação efetiva de quem nele estiver logado (é claro que observadas as previsões regimentais). Esse tipo de ferramenta é essencial e, em regra, subaproveitada pelos membros da instituição.

Sobre o art. 43, § 3º do Regimento Interno, entendo que o tempo da manifestação ali previsto por ser adequado ao caso concreto, caso necessário (a juízo do Presidente do CSDP), além de entender ainda que ele não impede o exercício do direito de fala no “momento do Defensor, do Servidor e do Cidadão”, previsto no art. 35, III da mesma Resolução.

Isso sem contar que os membros da instituição possuem, em todas as sessões, desde que associados, direito de assento e voz por meio da ADEPES, que está lá exatamente para garantir a preservação do direito, individual e coletivos, dos associados, em cada sessão, especialmente se instada a tanto. Por isso (além de inúmeras outras razões) é tão importante a vinculação dos Defensores Públicos à associação, que é um inigualável meio de dar voz aos associados, tanto em pleitos individuais, quanto em pleitos coletivos.