

QUESTIONÁRIO DO CANDIDATO AO CARGO DE CONSELHEIRO SUPERIOR DA DEFENSORIA PÚBLICA DO ESPÍRITO SANTO

NOME: ROBERTA FERRAZ

I – PRIORIDADES

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

Escolheria a valorização da carreira.

Esse tema envolve diversas questões, principalmente a sobrecarga de trabalho dos Defensores e Defensoras.

Ao se tratar da valorização da carreira, tem-se a priorização da atuação do Defensor e da Defensora, que, deve ser feita de forma qualitativa e não quantitativa, primordialmente.

Assim, temáticas atreladas à contratação de assessores e demais servidores, revisão de bolsa de estágio, acumulações e excesso de serviço passam a ter enfoque estratégico do Conselho e da Administração, sendo emergentes as discussões e revisões.

A sobrecarga de Defensores e Defensoras - sem estrutura de pessoal e com diversas áreas de atuação – afeta tanto a qualidade de vida do próprio Defensor e Defensora (com consequências na saúde física e mental) quanto a qualidade do trabalho, o que, por conseguinte, também afeta a Defensoria como instituição em relação aos serviços prestados aos cidadãos.

II – ATRIBUIÇÕES

III - 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?

Acredito que um Defensoria fortalecida e que cumpra seu papel de acesso à justiça perpassa a atuação individual do Defensor e da Defensora perante as demandas singulares do defendido e da defendida que buscam a instituição.

A Defensoria Pública é instituição que vai muito além, devendo primar e prezar por tutelas coletivas vinculadas à diversos seguimentos de minorias, sendo essa a essência de atuação dos Núcleos Especializados da Infância, de Direitos Humanos, da Mulher, de Execução Penal, de Consumidor, dentre tantos outros.

Por isso entendo ser muito necessária a existência de Núcleos Especializados na instituição.

Atuei por muitos anos no Núcleo de Execução Penal, inclusive estive na Coordenação do NEPE e na Coordenação do Projeto Nacional Defensoria Sem Fronteiras, do CONDEGE, ocasião em que pude ter contato com Defensores e Defensoras que atuavam em Núcleos Especializados de outras Defensorias Estaduais, sendo a troca de experiências essencial para a busca de um modelo base.

Com isso, entendo que os núcleos devem sim ter Defensores e Defensoras que atuem com atribuição principal e dedicação exclusiva, assim como também devem ter outros membros que atuem por cumulação, funcionado, assim, com um regime híbrido para as diversas funções que um Núcleo Especializado abarca.

A quantidade de membros de cada Núcleo depende muito do que a instituição entenda como forma de atuação. Para um funcionamento base, penso ser necessário um mínimo de 03 membros com atribuição principal e dedicação exclusiva para cada Núcleo, podendo esse número ser maior, a depender da matéria abarcada. Em relação aos membros que atuam por cumulação, premente um estudo quanto à área de atuação de cada núcleo para a definição de um quantitativo base.

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)?

Entendo ser necessário um estudo, com base na oitiva dos Defensores e Defensoras, para análise das acumulações e excesso de serviço atualmente ofertadas, para uma possível revisão.

Conforme estabelece o art. 7º da Resolução 002-2014, as acumulações e excessos ofertados deveriam buscar conciliar a distribuição isonômica do volume de trabalho com a necessidade de prestação adequada do serviço.

Contudo, muitos membros da instituição têm relatado atribuições que se igualam a uma atribuição principal, quicá com maior carga, o que, por vezes, inviabiliza um trabalho de qualidade, prejudicando tanto o Defensor e a Defensora – em sua saúde física e mental – quanto o próprio assistido.

Ademais, uma vez que o critério de escolha das acumulações e do excesso de serviço é, em regra, o da antiguidade, tem-se uma discrepância entre os membros da instituição, já que, muitas das vezes, os ofícios ou atribuições ofertados com menos encargos acabam por ser escolhidos pelos mais antigos na carreira, gerando uma sobrecarga nos demais, que terminam por ‘escolher’ uma acumulação e um excesso mais ‘pesado’.

E, por se tratarem de ofícios extras, de fato, não há que se pensar em uma discrepância tão grande de funções e atribuições entre os Defensores e Defensoras. Portanto, e como inicialmente salientado, salutar a reavaliação dos ofícios atualmente disponibilizados para as acumulações e excessos de 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?

Como ressalvado na resposta ao item 3, é de extrema necessidade a realização de estudo, com a oitiva dos Defensores e Defensoras, para a revisão das acumulações e excesso de serviço ofertados, tantos pelos motivos supra, quanto também pela ausência de delimitação das funções, como ora destacado na presente questão.

Isso, pois essa ausência de delimitação também é fator que gera sobrecarga de trabalho, devendo-se sempre considerar que o membro da instituição já está atuando além de sua função principal.

Cabe ao Conselho, portanto, através do diálogo com os Defensores e as Defensoras, bem como com a Administração, propor o estudo aqui destacado e, por conseguinte, caso se entenda possível e cabível, rever a resolução, estabelecendo-se critérios mais pormenorizados e objetivos quanto ao que será ofertado aos 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?

Entendo que a figura do "titular substituto" perpassa pela questão do quantitativo de Defensores e Defensoras na instituição, uma vez que, em razão da ausência de membros para o preenchimento de todas as titularidades e ofícios em aberto, se faz necessária a atuação em áreas estratégicas o que, por sua vez, pode importar na alocação de Defensor e Defensora que já possui titularidade em determinada Defensoria em área diversa.

Neste contexto e dentro do atual quadro da instituição, o "titular substituto" é figura admissível e, portanto, deve ser regulamentada.

Para tanto, faz-se necessário um levantamento periódico dos ofícios vagos com o respectivo apontamento da Administração quanto a necessidade ou não de sua ocupação por membro da instituição.

Após, deve ocorrer a consequente publicidade desses ofícios e, com a respectiva publicização, os Defensores e Defensoras interessados terão prazo para se manifestar quanto à vontade de ocupação do ofício vago, sendo que, dentre outros, a antiguidade deve ser o critério a permear essa escolha.

Com a escolha, o membro da carreira deverá também assumir o compromisso de permanecer no ofício por período mínimo (este deverá ser estabelecido com base em estudo, mas, inicialmente, penso que a base seria de 06 meses) ou até que o titular retorne. Deve ocorrer também um período máximo de atuação do Defensor e da Defensora, entendendo que 02 anos é suficiente para sua permanência no ofício, podendo ser reconduzido caso não haja membros da instituição interessados na vaga.

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)?

Entendo que a atual legislação, que concedeu o aumento gradual da remuneração, foi de fundamental relevância para a valorização da carreira, uma vez que antes dela, a DPES estava dentre as instituições do país com as menores remunerações.

Contudo, passou-se a ter, de fato, uma discrepância considerável entre os níveis da carreira, com percentuais que ultrapassam 10% de diferença o que, a meu ver, gera uma desigualdade exacerbada entre os membros da instituição. Assim, a previsão constitucional de limitação de 5% entre cada nível seria uma base a ser seguida a fim de se evitar abismos entre os Defensores e as Defensoras e, com isso, valorizar a atuação de todas e todos.

- 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?

Inicialmente, cumpre aqui destacar que a quantidade de cargos em cada nível da carreira está prevista no art. 25 da LC 55 de 1994 – Lei Orgânica da Defensoria Pública do Estado do Espírito Santo.

Com isso, a alteração desse quantitativo, com a respectiva readequação, somente poderá ocorrer por meio do respectivo instrumento normativo, não sendo possível ser feito por meio de resolução do Conselho.

Contudo, importante destacar que, de fato, é mais que necessária a atualização da Lei Complementar nº 55/1994, um trabalho, inclusive, que já foi iniciado por composições anteriores do Conselho Superior, porém não concluído.

Entendo que a nossa legislação é obsoleta e, até mesmo, inconstitucional em muitos pontos. É sim necessária a reformulação em relação à quantidade de cargos em cada nível. Penso, inclusive, que assim como ocorre em outras carreiras, os níveis não devem ter quantidade específica de cargos e a ascensão deve ocorrer quando preenchidos determinados requisitos (como tempo de serviço, produtividade, aperfeiçoamento, exercício de cargos, e etc.), respeitada a disponibilidade orçamentária da instituição.

- 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?

Fato é que em muito se almeja receber remuneração equiparada às demais instituições que atuam no sistema de justiça.

Contudo, e como salientado no item 6, a atual legislação, que concedeu o aumento gradual da remuneração, foi de fundamental relevância para a valorização da carreira, uma vez que antes dela, a DPES estava dentre as instituições do país com as menores remunerações.

Neste contexto, na atual conjuntura, a melhora no quadro de apoio institucional faz-se mais necessária, já que, também como ressaltado em

diversas respostas dos itens anteriores, flagrante a sobrecarga dos Defensores e Defensoras.

Ademais, uma estrutura de servidores e estagiários também é fundamental para boa prestação de serviço ao cidadão.

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)?

Inicialmente, vale destacar que muitos membros da instituição têm relatado que atuam em atribuições de acumulação e excesso de serviço que se igualam a uma atribuição principal, quiçá com maior carga, o que, por vezes, inviabiliza um trabalho de qualidade, prejudicando tanto o Defensor e a Defensora – em sua saúde física e mental – quanto o próprio assistido.

Desta feita, e sobre esse enfoque, não há que se falar em zelo da Defensoria em relação à saúde mental dos Defensores e Defensoras.

Medidas como a revisão das acumulações e excesso de serviço ofertados, revisão de valores de bolsa de estágio, previsão de quadro de apoio, dentre outros, são ações que auxiliam na redução da sobrecarga de trabalho e, por conseguinte, auxiliam no trato da saúde mental.

O Conselho pode fazer resoluções nesse sentido. Contudo, caso a temática envolva aumento de despesa, necessária a autorização do DPG para tanto.

Ademais, também como ocorre em outras instituições, pode e deve ser pensado um programa de qualidade de vida para os membros da carreira.

- 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)?

O valor atualmente pago da bolsa de estágio está defasado, principalmente quando comparado ao de outras instituições, merecendo a contínua atenção do CSDPES.

E, tendo em vista que, em tese, um valor relevante de bolsa a ser pago acarreta em melhores ofertas de estágio e em menor evasão daqueles que adentram na instituição, tem-se o reajuste sim como uma das prioridades de atuação no Conselho, uma vez que, também como ora ressaltado, ter bons estagiários, além de assessores, auxilia em muito na diminuição de sobrecarga de trabalho. Frise-se, no entanto, que, no que tange a projetos de resolução que impliquem aumento de despesas, a última palavra é do(a) Defensor(a) Público(a) Geral,

que pode rejeitar a proposta na forma do art. 32, §1º e 2º, do Regimento Interno do CSDPES.

- 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?

A distribuição dos servidores que abarcam um quadro de apoio à atuação dos Defensores e das Defensoras deve seguir um critério híbrido, estando afeto tanto à Administração quanto ao próprio membro da carreira que atua na respectiva área, devendo, inclusive, haver regulamentação para tanto, uma vez que há distinção de funções e atuações a depender do cargo a ser ocupado.

Um exemplo, assessores são considerados, em regra, cargo de confiança. Assim, em tese, para cada Defensor e Defensora deve ser atribuído um cargo de assessor(a), no mínimo – critério da Administração. E, caberá ao Defensor e Defensora a escolha do assessor(a) e da área ou das áreas em que irá atuar em auxílio – critério dos Defensores e das Defensoras.

Neste contexto, e considerando que é o Defensor e a Defensora quem tem a ciência, de fato, da carga de trabalho de cada área em que atua, entendo que cabe à Administração estabelecer um quantitativo mínimo de servidores em geral para cada Defensoria, englobando aqui acumulação e excesso de serviço, cabendo ao Defensor e Defensora, a depender do cargo, fazer a distribuição dos trabalhos, tudo, ressalta-se, a ser estabelecido em regramento próprio, atribuído para cada cargo.

- 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?

Considerando que, atualmente, a sobrecarga de trabalho dos Defensores e Defensoras é um dos motes, quiçá, o mote principal de discussão da carreira, toda e qualquer iniciativa que vislumbre a redução dessa sobrecarga deve ser

tratada, o que, por sua vez, também engloba tanto a contratação de assessores e de estagiários de pós-graduação quanto a prestação de serviço voluntário por bacharéis em direito no âmbito da instituição, a qual sou favorável.

Neste contexto, importante ressaltar que a prestação de serviço voluntário no âmbito da Defensoria Pública já foi regulamentada pela Resolução do CSDPES nº 071 de 2020, bastando a sua implementação.

Em relação à contratação de assessores e de estagiários de pós-graduação, tendo em vista que a matéria envolve despesas, necessários o entendimento e a atuação da Administração para a implementação, sendo preciso, inclusive, elaboração de regramento legal próprio e respectiva aprovação, em que serão previstas a forma de contratação e a respectiva remuneração.

Não obstante ser matéria diretamente atrelada à atuação da Administração, entendo que devem ser concursados, sendo que cada Defensoria e demais áreas de atuação da instituição, como os Núcleos Especializados, deve ter um quantitativo mínimo estabelecido, a depender de estudo prévio.

E, a fim de se evitar desigualdades entre os cargos de residência jurídica existentes em diversas instituições do país, deve-se tomar a base nacional média da remuneração atrelada ao cargo, que é de, aproximadamente, R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais).

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?

A facilidade de acesso dos assistidos à Defensoria Pública também perpassa por uma melhor estruturação e organização de material e pessoal na instituição.

Muitos são os relatos de assistidos que sequer conseguem contato telefônico com os Núcleos de Atendimento da Defensoria para tirar dúvidas até mesmo de acesso à instituição.

Sabe-se que nossos defendidos e defendidas sequer têm condições de pagar uma passagem de ônibus para ir e voltar ao Núcleo de Atendimento. Por isso, um mínimo de informação a ser passada por telefone, site ou aplicativo de

mensagem, como a documentação básica necessária, é primordial para se garantir o acesso à justiça.

Assim, necessário se faz não só a alocação de servidores e estagiários na triagem, em quantitativo equiparado à procura de atendimentos do respectivo Núcleo, como e principalmente o treinamento adequado para o uso de ferramentas e realização de atendimento de qualidade, com repasse de informações devidas.

Portanto, entendo que a elaboração de um regramento, contendo as disposições mínimas de realização de atendimentos pela Triagem de forma remota e presencial, é a base para um atendimento de qualidade, que facilite o acesso dos assistidos à Defensoria Pública.

- 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)?

Sabe-se que a advocacia dativa existe, em muito, em razão da ausência de Defensores e Defensoras Públicas em diversos órgãos do Poder Judiciário, em razão da ausência de membros para tanto.

A realização de concurso público para o preenchimento das 269 vagas previstas na LC 55 é medida primordial para a contenção do avanço da advocacia dativa.

Contudo, e considerando que a realização de concurso para o preenchimento de tantas vagas é medida que importa dotação orçamentária específica, bem como demais ações de cunho político da Administração, tem-se por premente a realização de outras ações para a prevenção ou contenção do avanço da advocacia dativa.

O diálogo da instituição com o Poder Judiciário é medida fundamental para tanto. Não haveria que se nomear advogado dativo, por exemplo, em varas em que há Defensor Público designado. Pode-se estudar, inclusive, a possibilidade de realização de ato normativo conjunto entre as duas instituições.

- 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?

O respeito às prerrogativas institucionais é algo que deve ser aplicado em quaisquer âmbitos de atuação dos Defensores e Defensoras Públicas, não havendo que se cogitar mitigações, quiçá não seguimento, em razão de formas diversas de procedimentos e processos, como o PJE.

Assim, a instituição deve sempre buscar o fortalecimento das prerrogativas não só no âmbito do PJE como em todos os sistemas, como SEEU (sistema eletrônico adotado para os processos de execução penal).

Neste contexto, nos processos em que há segredo de justiça, a prerrogativa de recebimento dos autos com vista não deve ser dada como efetivada com a mera permissão de acesso, sendo sim necessária a prática de ato de comunicação que promova o ingresso dos autos no painel eletrônico do órgão de atuação.

Premente, portanto, o diálogo da instituição com o Poder Judiciário, com vista a fazer valer as prerrogativas em quaisquer sistemas eletrônicos implementados.

- 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?

Como exaustivamente destacado em diversas respostas dos itens contidos no presente documento, a sobrecarga de trabalho é temática que aflige a grande maioria dos membros da Defensoria o que, por sua vez, demonstra o pouco, quiçá, a total ausência de diálogo da Administração com os órgãos de execução.

A oferta de acumulações e excesso de serviços como tem ocorrido atualmente também é mais uma demonstração do diálogo deficitário, uma vez que estes não conciliam a distribuição isonômica do volume de trabalho com a necessidade de prestação adequada do serviço.

Assim, urgente e necessária a reformulação de um canal de diálogo da Administração com os Defensores e Defensoras, seja diretamente, seja por meio do próprio Conselho, que é o órgão representativo da classe.

Desta feita, tem-se também de fundamental importância a expedição de atos normativos precedida de consulta ou diálogo com os membros da instituição que serão diretamente afetados, o que pode ser regulamento por resolução do

Conselho, que poderá prever as formas como ocorrerão essa consulta, como, por exemplo, por meio de correio eletrônico, com a explanação do assunto a ser discutido e o estabelecimento de prazo para resposta.

- 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)? Com vista a selecionar candidatos afinados com os objetivos institucionais, necessária a previsão no edital de questões que envolvam matérias afetas às áreas de atuação estratégica da Defensoria Pública, principalmente no que tange às ações afirmativas atreladas à garantia de direitos de minorias. Considerando que a instituição ainda possui um quantitativo defasado de Defensores e Defensoras e que ainda é considerável a evasão dos membros da carreira e, tendo em vista que a realização de concurso público demanda uma série de ações de cunho político da Administração para com o Governo do Estado, principalmente se considerada a questão orçamentária, entendo ter sido equivocada a ausência de vagas no cadastro de reserva do próximo concurso público.

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?
- A previsão de cota racial é ação afirmativa de extrema relevância e importância para a reparação de danos oriundos de uma sociedade racista, sempre com o intuito de diminuição de um abismo social oriundo desse racismo. Assim, sendo a Defensoria a instituição que busca o acesso à justiça através da defesa de direitos de grupos que englobam minorias, tem-se por essencial o estabelecimento de cotas raciais em editais de concursos públicos a serem realizados pela instituição, até mesmo por uma questão de autorresponsabilidade institucional.

E é nesse contexto que entendo que os percentuais atualmente estabelecidos não condizem com o papel da Defensoria Pública, sendo urgente e premente a alteração e adequação, com o respectivo aumento das percentagens ora previstas.

Considerando que cabe ao Conselho elaborar as normas, o regulamento e o edital do concurso para ingresso na carreira e demais cargos afetos à Defensoria Pública, necessária a adequação da reserva de vagas, sendo um maior número de cotas estabelecido com base em fundamentos principiológicos que permeiam a atuação da instituição do âmbito das ações afirmativas. O mesmo deve ser aplicado para a contratação de estagiários e demais servidores, mesmo que tais contratações não ocorram pela via do concurso público.

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?

A Política de Valorização da Maternidade e da Amamentação e de Proteção da Primeira Infância da DPES foi importante avanço conquistado no âmbito institucional.

A Defensoria Pública é órgão essencial de defesa de direitos e de acesso à justiça de diversos seguimentos, sendo a Resolução em comento uma ação afirmativa de extrema importância, não devendo, portanto, retroceder. Muito pelo contrário, uma vez que ao conter as previsões e critérios de escolha para o seguimento, a Resolução garante e efetiva direitos.

Prevista em 2019, está em vigor desde então, tendo sido utilizado por todas as Defensoras e demais membros da instituição que dela viram necessidade, sem quaisquer questionamentos formais.

Entendo, portanto, que o atual questionamento levantado por alguns membros da carreira em relação ao dispositivo que trata da preferência deste grupo na escolha das acumulações ocorreu não em razão do cerne e base da normativa, mas sim em razão da sobrecarga de trabalho que aflige a todos e a todas.

Assim, penso que o que deve de fato ser discutido é a reformulação das acumulações e excessos ofertados aos membros da instituição, de modo que o que for ofertado realmente siga o previsto no art. 7º da Resolução 002 de 2014, de forma sempre a conciliar a distribuição isonômica do volume de trabalho com a necessidade de prestação adequada do serviço.

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 Ouvidoria Externa é um instrumento que pretende não só permitir a participação da sociedade civil na formulação de políticas públicas voltadas ao acesso à Justiça, mas também fortalecer a instituição para o cumprimento de sua missão constitucional.

Em nossa instituição, foi criada com base, principalmente, nos erros e os acertos de outras Defensorias Públicas, razão pela qual entendo que temos boas normas sobre o procedimento de escolha do Ouvidor e um bom Regimento Interno da Ouvidoria.

Assim, de fato, mais que necessário o avanço da instituição na implementação desse órgão, de modo a legitimar a construção participativa de estratégias de atuação.

Para tanto, premente o diálogo e a aproximação com a sociedade civil, com o Conselho de Direitos Humanos e demais órgãos afetos, sendo o afastamento da instituição desses institutos um dos principais entraves de implementação. Ademais, deve a Administração estruturar a Ouvidoria, tanto física e materialmente, quanto com quadro de servidores.

Assim, e sempre tendo em vista que as ações que englobem aumento de despesas devem ter aprovação do DPG para a sua implementação, pretendo, como Conselheira, manter o canal de diálogo com os Defensores, a Administração e, principalmente, a sociedade civil, a fim de se viabilizar a instituição da Ouvidoria já regulamentada.

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?

Tendo em vista que o Conselho é o órgão de representatividade dos Defensores e Defensoras, entendo ser de extrema necessidade a viabilização do acesso, em tempo real, às sessões, com exceção dos casos em que há previsão legal de sigilo, sendo que sempre deve ser concedido espaço para cada Defensor e Defensora ter uma participação adequada não só nas sessões do Conselho como também às pautas em discussão, com a consequente troca com os Conselheiros, que devem ter canal aberto de diálogo com os membros da carreira.

Assim, penso que as pautas das sessões também devem ser publicizadas e disponibilizadas com um maior período de antecedência, mesmo que não pela via oficial do diário, para que, com isso, os temas a serem discutidos sejam levados os Defensores e Defensoras para viabilizar a troca e sugestões.

Portanto, entendo ser necessária a revisão do § 3º do art. 43, por em muito restringir a participação dos membros da carreira em discussões de afeto interesse.