

CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO: UMA POSSÍVEL E NECESSÁRIA ABORDAGEM PROFISSIONALIZANTE E HUMANÍSTICA

*Course of Admission and Formation for Prosecutors: a possible and necessary
professionalizing approach and humanistic*

Alexandre Reis de Carvalho¹
Rebecca Aguiar Eufrosino da Silva de Carvalho²

Recebido em 04/11/2016
Aprovado em 17/01/2017

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Curso de ingresso e vitaliciamento. 2.1. Estratégia metodológica e eixos estruturantes. 2.1.1. A formatação profissionalizante. 2.1.2. O conteúdo humanístico e comportamentalista. 2.1.3. A formação continuada (realizada em etapas intercaladas). 2.1.4. Educação andragógica. 2.2. Escolha da equipe pedagógica e capacitadores (docentes). 2.3. Visitas técnicas e relatórios de estudo. 3. Atividades e experiências produzidas no CIV-MPM. 3.1. Cronograma e desenvolvimento das atividades. 3.2. Conteúdo programático. 3.3. Boas práticas e lições aprendidas. 3.3.1. Fatores internos. 3.3.2. Fatores externos. 3.4. Resultados alcançados. 4. Considerações finais. Referências.

RESUMO: Promover a indução e efetivação de políticas públicas e **atuar** como **agentes de transformação social**, inclusive extrajudicialmente têm sido constante **desafio** aos membros e servidores do Ministério Público brasileiro.

Contudo, **agentes de transformação social não nascem prontos; são formados**. A realidade laboral e o cotidiano funcional da atividade ministerial têm revelado que o profundo conhecimento do ordenamento jurídico pátrio e seu contemporâneo e correto manejo não são mais suficientes para capacitar (e transformar) o membro do Ministério Público em efetivo agente de transformação social; mais do que conhecimento científico e experiência profissional, são necessárias a internalização de **valores** e **habilidades** e a externalização de **posturas** e **atitudes**.

A melhor oportunidade na carreira do membro de qualquer ramo do Ministério Público para desenvolver e internalizar – com eficácia e resultados expressivos – esses valores, habilidades, atitudes e comprometimento profissional de autêntico agente de transformação social revela-se no **curso de formação** para os recém-ingressos membros do MP brasileiro. Essa é a **ponte de ouro** para a construção do ideário de um Ministério Público forte, independente, **transformador** e a **serviço** da sociedade brasileira.

1 Promotor de Justiça Militar em Curitiba/PR. Especialista em Direitos Humanos e Trabalho pela Escola Superior do Ministério Público da União. Pós-graduado em Ministério Público e Ordem Jurídica pela Fundação Escola Superior do MPDFT. Diretor-Geral do Instituto Brasileiro de Direito Militar e Humanitário. Coordenador do Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar (2013-2015).

2 Advogada. Pós-graduada em Docência do Ensino Superior, Administração Pública e Direito Militar.

O presente estudo abordará algumas experiências – a partir do estudo, planejamento e execução do primeiro Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar (2013-2015) – e apresentará propostas que possam contribuir para a **implementação de mudanças significativas e inovadoras** na formatação, conteúdo, metodologia e abordagem na realização dos Cursos de Ingresso e Vitaliciamento, que **resultem na formação** (e não somente informação) **de membros** conhecedores das suas individualidades, contexto e missão institucional, realidades regionais e nacional, com competências humanísticas e comportamentais (valores, habilidades e atitudes) para **atuar** como **agentes de transformação social**, conscientes e resolutivos.

ABSTRACT: *The prosecutors and servants of the Brazilian Prosecution Service have been constantly **challenged to act as social transformation agents** by promoting, inducting and implementing, even extra-judicially, public policies.*

*However, **social transformation agents are not born ready, but rather formed.** The Prosecution Service day-by-day activities and functional reality have revealed that the deep knowledge about our country's laws and their contemporary and proper ways of use are no longer enough to make a Prosecution Service member an effective agent of social transformation. Internalizing **values** and **skills** and outputting **correct postures** and **attitudes** require more than scientific knowledge and professional experience.*

*The best opportunity in the prosecutor's career to develop and internalize - effectively and significant results - these values, abilities, attitudes and professional commitment to genuine social transformation agent is revealed in the **course of admission and formation** for freshmen members of Brazilian Military Public Prosecution Service. This is the **golden bridge** to the construction of the ideário (mindset) of a public prosecutor strong, independent, **transformer** and the service of Brazilian society.*

*This article will discuss some experiences - from the study, planning and execution of the first course of admission and formation for Military Prosecutors (2013-2015) – and will present **proposals** that can contribute to the **implementation of significant and innovative changes** in the format, content, methodology and approach in achieving of admission courses and formation that **result in the formation** (and not only information) **of knowledgeable prosecutors** of their individualities, context and institutional mission, regional and national realities, with humanistic and behavioral skills (values, abilities and attitudes) **to act as agents of social transformation**, conscious and resolute.*

PALAVRAS-CHAVE: Ministério Público. Curso de Formação. Curso de Ingresso e Vitaliciamento. Promotor de Justiça. Agente de transformação social.

KEYWORDS: *Prosecution Service. Course of admission and formation. Prosecutor. Agent of social transformation.*

1. INTRODUÇÃO

No perfil pós-constitucionalista do Ministério Público brasileiro e sua missão de promover a indução e **efetivação das políticas públicas** para transmutação de garantias meramente formais em materiais, numa nação multicultural em desenvolvimento como a nossa, passou a prevalecer o entendimento de que o **desafio** dos membros e servidores do Ministério Público brasileiro é **atuar** como **agentes de transformação social**, promovendo a concretização, **inclusive extrajudicialmente**, de direitos e garantias fundamentais. (ALMEIDA, 2012)

Porém, essa atuação ministerial transformadora não se constrói nos bancos das academias de Direito nem tampouco no dia seguinte à aprovação dos árduos concursos públicos de provas e títulos para as carreiras de membro (e servidor) do Ministério Público. **Agentes de transformação social são feitos; não nascem prontos.** Em nível coletivo e institucional, a construção de um Ministério Público resolutivo e indutor de políticas públicas demanda **programas de ação (e capacitação)** institucional planejado, organizado, coordenado e **contínuo**.

A enorme concorrência e o elevado grau de exigência presentes nos concursos públicos, em especial para as carreiras jurídicas de Estado, têm selecionado bacharéis em Direito com sólido, amplo e atualizado conhecimento científico (alguns ingressam com experiência no magistério e em outras carreiras jurídicas, livros publicados, mestrado e até doutorado), extraordinária capacidade de análise e solução de problemas técnico-jurídicos, comprovada determinação, tenacidade e disciplinada rotina laboral (de estudo). Contudo, **a realidade** do cotidiano laboral do Ministério Público **tem demonstrado que as lacunas, deficiências e problemáticas que envolvem a atuação dos seus membros não estão relacionadas com o campo cognitivo ou intelectual destes.**

Ocorre que as diversas fases do certame de admissão ao cargo de membros do MP brasileiro **não contemplam** formas de perscrutar a inteligência emocional; resistência pessoal a situações de sobrecarga, pressão ou estresse; equilíbrio na vida pessoal, familiar e profissional; capacidade de trabalho em equipe; habilidade na interlocução individual, grupal e interinstitucional; autoconhecimento; capacidade gerencial administrativa e de pessoas; tampouco na aferição da consciência situacional-institucional do novo membro, ou seja, da compreensão e aceitação da missão de “servidor público”, estrutura, objeto e formas de atuação do Ministério Público respectivo, dos modelos de administração da justiça pelos tribunais brasileiros nem do seu conhecimento e sensibilidade com a realidade social do País ou com a realidade do ser humano.

A ausência desse diagnóstico humanístico e comportamental, aliada ao intenso e complexo cotidiano laboral e à nem sempre fácil compreensão e conjugação, clara e equilibrada, dos princípios que regem o Ministério Público (em especial, da excessiva valorização do princípio da independência funcional), por vezes, têm contribuído para o isolamento no ambiente de trabalho, **falta de interação com a sociedade**, intolerância, perda de motivação, desconexão com o “real do trabalho”, **falta de contentamento e de realização pessoal** e profissional, disputas e conflitos interpessoais, sofrimento e adoecimento. Afinal, todo e qualquer profissional, inclusive os das carreiras jurídicas, é – antes, durante e além do exercício profissional – ser humano envolto em sentimentos, anseios e emoções que os fazem especiais, dignos e únicos. Inevitavelmente, o resultado dessas ocorrências atinge diretamente a qualidade

e a quantidade de um serviço essencial, intransferível e transformador prestado pelo Ministério Público e por seus membros à sociedade.

O ideal de prosperidade do jurista americano, alheio ao lado humano, preocupado com resultados estatísticos e com a retribuição financeira se mostra insuficiente para a realização de uma sociedade justa, igualitária e livre de corrupção. O foco do jurista deve ser o bem-estar da sociedade e a sua realização humana. Por isso, o planejamento e a realização dos **Cursos de Formação** devem ter como fio condutor o resgate e desenvolvimento de conteúdos humanísticos e comportamentalistas – pessoais, profissionais, relacionais, afetivos e gerenciais, como será detalhado, o que motivou o constituinte derivado a introduzir a exigência constitucional contida na EC n. 45, de 08/12/2005.

Igualmente, tais cursos devem ter por objetivo apresentar, debater e internalizar princípios, valores morais e de vida, atitudes, programas, estratégias institucionais, práxis específicas da atividade-fim e a gestão por competências, entre outras capacidades de gestor público; pois **esse é o momento** em que os **membros** recém-ingressos encontram-se **mais abertos e desejosos** de novos **ideais** e **conteúdos** e menos influenciados por fatores imponderáveis do cotidiano.

O Curso de Formação (denominação tecnicamente mais apropriada e completa) é a **oportunidade de ouro** para a construção do Ministério Público forte, independente, **transformador e a serviço da sociedade**, consoante estudos elaborados pela Rede de Capacitação do Ministério Público Ibero-Americano (RECAMPI, 2015) e conclusões do II Encontro Nacional – Ministério Público: Pensamento Crítico e Práticas Transformadoras (II Carta de São Paulo por um Ministério Público Transformador).

Nesse contexto, o presente estudo propõe a **implementação de mudanças significativas e inovadoras** na realização dos Cursos de Formação (que, no âmbito do MPU denominou-se Curso de Ingresso e Vitaliciamento) para os recém-empossados Procuradores da República, Procuradores do Trabalho e Promotores de Justiça, a partir do estabelecimento da **formatação profissionalizante, conteúdo humanístico-comportamental**, realização em **etapas intercaladas**, ao longo do período do estágio probatório, e o emprego da **educação andragógica**, o que **possibilita a formação de membros** (e instituição Ministério Público) **com valores, habilidades e atitudes humanísticas** e institucionais para **atuar de modo resolutivo** e, principalmente, **preventivo** nas principais conflituosidades de interesses sociais.

2. CURSO DE INGRESSO E VITALICIAMENTO

A realização de **curso oficial de preparação** realizado ou reconhecido por escola nacional de formação ou aperfeiçoamento de magistrados (igualmente exigidas para os membros Ministério Público brasileiro) é mandamento constitucional estabelecida no art. 93, inc. IV, combinado com o art. 129, § 4º, da CF/88, ambos com redações introduzidas pela Emenda Constitucional n. 45, de 08/12/2004, e constitui etapa obrigatória ao processo de vitaliciamento.

Invariável as explícitas e implícitas motivações políticas, sociais e jurídicas do legislador constituinte derivado, nenhuma norma infralegal tratou de regulamentar essa exigência constitucional, o que tem possibilitado a existência de distintas abordagens e estratégias metodológicas, execuções e resultados nos Cursos de Formação de cada Ministério Público que integra o Ministério Público brasileiro; apesar de todos esses ramos possuírem a mesma missão, funções e princípios institucionais, tanto no plano constitucional quanto legal (LC n. 75/93 e Lei n. 8.625/93).

Em relação a tanta diversidade e questionada eficácia dos cursos de ingresso e vitaliciamento, os itens 63, 16 e 79 da citada **II Carta de São Paulo** para um Ministério Público Transformador (2015) **contêm conclusões no sentido de que os cursos de formação** dos agentes políticos do Ministério Público em estágio probatório, realizados pelas Escolas e Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional dos Ministérios Públicos (CEAFs), **devem ser repensados**, visando à adoção de um formato interdisciplinar, **dada a inadequação da preponderância da dogmática jurídica na formação universitária e nos concursos de ingresso**. Igualmente, é necessária a modificação do modelo de escolha dos membros do Ministério Público, com o desenvolvimento de instrumentos de **seleção de candidatos** preparados para **lidar com políticas públicas e direitos humanos**.

No âmbito infraconstitucional, as leis orgânicas do MPU e MP dos estados atribuem às respectivas Corregedorias o acompanhamento do estágio probatório; enquanto compete ao Conselho Superior de cada ramo decidir sobre o cumprimento (ou não) do estágio probatório. Portanto, esses órgãos da Administração Superior devem ter destacado e ativo papel na idealização, normatização, planejamento e supervisão dos respectivos cursos de formação.

Até recentemente, o Conselho Nacional do Ministério Público havia editado duas Resoluções acerca de conteúdos programáticos (compulsórios e pontuais) a serem incluídos nos currículos dos cursos de formação: Resoluções **CNMP n. 93/2013 e n. 25/2014**.

Entretanto, a **Resolução CNMP n. 146**, de 21/06/2016 criou a **Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (UNCMP)**, que nasce com atribuições de “regulamentar os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento dos membros”, promover o credenciamento e

controle desses cursos, estabelecer critérios de notas, elaborar tabela de remuneração de professores e fixar o “modelo didático-pedagógico do **ensino profissional e humanístico**” para os membros do MP, entre outras tarefas.

Destacando a necessidade da **formação profissionalizante** dos cursos de formação, o presidente do CNMP declarou que o objetivo principal da UNCMP é oferecer cursos de treinamento e produzir uma “cultura institucional própria do Ministério Público”. Para o Dr. Rodrigo Janot, é preciso que promotores e procuradores tenham conhecimento suficiente para que investigações de lavagem de dinheiro sejam homogêneas, seja no Amazonas ou no Rio Grande do Sul; ou seja, são necessários cursos para superar “aquilo que as escolas clássicas de Direito não oferecem para nossa profissão” e “não se aprende em nenhuma escola como investigar, interrogar e negociar, nem técnicas de tratamento de dados telefônicos”.

Embora não tenha sido abordada na **Resolução CNMP n. 146**, de 21/06/2016, a definição do que seja **formação humanística**, o seu respectivo conteúdo programático (mínimo ou essencial) e outras discussões acerca dessa temática podem ser encontrados em estudos técnicos da ciência do ensino-aprendizagem (diversos autores) e, no âmbito jurídico, encontram-se na Resolução CNJ n. 75/2009, Resolução ENFAM n. 02/2016 e nos autores REALE (2005), COMPARATO (2007), MATOS (2011), AYRES BRITO (2012) e MACIEL (2012).

Em síntese, há diversos estudos e projetos-pilotos³ que demonstram **ser possível e necessário** que os cursos de formação e aperfeiçoamento dos Membros do MP, por meio de **formatação profissionalizante e conteúdo humanístico-comportamentalista**, de **ordem comum**, selecionados a partir das melhores experiências, praxis e lições já aprendidas na formação de membros de todos os 30 Ministérios Públicos do Brasil, **produzam** o incremento, eficiência, economia e **consolidação** na **identidade**, unidade, indivisibilidade e **maturidade**, de **um único Ministério Público**, dito **brasileiro**.

2.1. Estratégia metodológica e eixos estruturantes

Nesse contexto, propõe-se a **implementação de mudanças significativas e inovadoras** na realização dos Cursos de Formação para os recém-empossados Procuradores da República, Procuradores do Trabalho e Promotores de Justiça, a partir do estabelecimento da **formatação profissionalizante** (em contraposição ao tradicional modelo teórico-dogmático expositivo de sala de aula), **conteúdo humanístico-comportamental** (em contraposição ao conteudismo técnico-jurídico), realização em **etapas**

3 O Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar tem sido reconhecido como projeto-piloto que alcançou, com algum êxito, a proposta de ser curso de formação profissionalizante com conteúdo predominantemente humanístico e comportamentalista.

intercaladas (o que permite a concomitância da prática laboral com a formação orientada), ao longo do período do estágio probatório, e o emprego da **educação andragógica** (conceito de educação voltada para o adulto), o que **resulta** na **formação de membros** (e da Instituição Ministério Público) **com valores, habilidades e atitudes humanísticas e institucionais para atuar de modo resolutivo** (JATAHY, 2012) e, principalmente, **preventivo** nas principais causas dos problemas sociais, o que, nas palavras do então Ministro Sepúlveda Pertence, representa o exercício constitucional de uma magistratura ativa na defesa da ordem jurídico-democrática (ALMEIDA, 2012).

2.1.1. A formação profissionalizante

A opção pela **formatação profissionalizante** proporciona que as abordagens didáticas e metodologias de ensino sejam selecionadas e orientadas, predominantemente, ao emprego efetivo de cada conhecimento no planejamento, processo decisório e executório do cotidiano **pessoal** (realidade e desafios, construção de valores, realização de justiça social, atuação ética, uso equilibrado do poder e prestígio, comunicação interpessoal etc.) e **profissional** (elaboração de peças e simulação de sustentação oral em julgamentos, emprego de técnicas e utilização de ferramentas institucionais de apoio à atividade finalística, desenvolvimento na área de interlocução interinstitucional e na gestão administrativa e de pessoas, análises de cenário, alinhamento com o planejamento estratégico institucional, liderança, atuação interagências e em força-tarefa etc.). Essa **formatação profissionalizante contrapõe-se** ao modelo teórico-dogmático expositivo de sala de aula, ainda, predominante, nos bancos escolares e das academias de Direito (inclusive nas pós-graduações).

Portanto, a realização de **atividades fora do ambiente de sala de aula** tem a finalidade de construir e desenvolver competências (que vão além de vertente cognitiva) que se aproximem ao máximo da completude das atribuições e realidade do cotidiano das instituições e atores com interlocução ou parceria na atuação ministerial: Poder Judiciário, nas suas várias instâncias, Advocacia (pública e privada), Poder Legislativo, Poder Executivo (órgãos de segurança pública, órgãos de fiscalização, agências regulatórias, presídios e órgãos de privação de liberdade, hospital de internação psiquiátrico [medidas de segurança]), organismos da sociedade civil organizada, comunidades carentes, representações de classe e projetos sociais etc.

A oportunidade para “quebrar” a rotina de gabinete e de fóruns dos membros do Ministério Público e proporcionar-lhes conhecimentos da realidade social, que somente podem ser adquiridas nessas interlocuções e compreensões diretas com os atores e contextos da “vida como ela é”, de forma previamente orientada e uniformizada pela equipe pedagógica, como forma e possibilidade de estudo de campo e, posterior, dinâmicas de grupo entre os membros em

formação – com reflexões acerca do papel e possível atuação resolutiva do Ministério Público naquelas realidades – parece ser a eficaz e concreta forma de **conquistar “mentes e corações” ministeriais** vocacionados para a defesa do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, além de fortalecer os princípios da unidade e indivisibilidade institucional. A mesma metodologia aplica-se aos treinamentos de combate à macrocriminalidade.

Nesse sentido, são as orientações e conclusões trazidas na *X Asamblea General de RECAMPI*, ocorrida em **abril de 2015**:

*Para adquirir competencias, se recomienda formar a los futuros jueces y fiscales a través de metodologías que se basen en un **65 % de práctica** y solo un **25 % de observación** y un **10 %** de competencias para aplicar el conocimiento, la metodología se debería centrar **en escucha**. Em consequência, si el principal objetivo de la atividade de formación es el desarrollo de competencias para aplicar el conocimiento, la metodología, así como clases interactivas, casos prácticos, juegos de roles, simulaciones de juicios, ejercicios interactivos y ejercicios de resolución de problemas*

e, em especial, a realização de

***visitas de estudio** (policía, centros penitenciarios, servicios sociales, etc.) tanto a nivel nacional como internacional, seguidas de debates, reflexiones y práctica, talleres interactivos basados en un único o en varios temas con casos prácticos/cuestiones de debate, que se hayan elaborado previamente y de forma ocasional*

afinal,

*estas **actividades externas** centradas en poner al juez o fiscal en contacto con la realidad social, permiten adquirir un conocimiento de primera mano, sin intermediarios, con el fin de alcanzar un reconocimiento social que debe regir el periodo inicial de la formación. Otro objetivo de las actividades es alentar el diálogo entre los actores jurídicos con los que tendrá que estar en contacto el juez o fiscal. (destaques e grifos do autor)*

2.1.2. O conteúdo humanístico e comportamentalista

Não se promove a justiça (nem tampouco justiça social) somente com sólida formação jurídica e boa vontade. Para o educador suíço Johann Pestalozzi (*apud* SOËTARD, 2010), a formação do indivíduo e a construção do conhecimento passa necessariamente pelas **dimensões da “mente, mãos e coração”** (*Kopf, Herz und Hand*). De igual forma, no universo corporativo contemporâneo, os fundamentos e princípios que estruturam a “gestão da competência” têm se concentrado no estudo e desenvolvimento tridimensional das competências humanas: **conhecimento, habilidade e atitude** (TCU, 2013; CNMP, 2014).

Por isso, buscou-se o **conteúdo humanístico-comportamentalista** para contrapor-se ao conteudismo técnico-jurídico, uma vez que estes conhecimentos (técnico-jurídicos), ainda que específicos e aprofundados, podem ser encontrados nos manuais de Direito, Administração e Governança Pública, nos livros de doutrina e na jurisprudência.

Portanto, optar por desenvolver conteúdos humanísticos e comportamentalista possibilita a identificação e reflexão das questões de ordem pessoal, familiar, social, laboral, intrainstitucional e interinstitucional – direta ou indiretamente – na realização das atribuições do Promotor ou Procurador, seja na prestação jurisdicional do Estado ou na via extrajudicial, assim como na gestão administrativa e de pessoal nas diversas unidades de lotação.

Aspectos como o autoconhecimento, psicodinâmica do trabalho, higidez física e mental, vida familiar, estruturas e relações sociais, finanças pessoal, gerenciamento do estresse, consumismo, (a arte da) comunicação e convivência no trabalho em equipe, *midia training*, discursos criminológicos, política criminal, justiça restaurativa, a promoção de justiça na sociedade contemporânea, ética, cidadania, atualidades e realidades sociais, políticas e econômicas, atuação resolutiva do MP, políticas públicas devem fazer parte da preparação cognitiva, afetiva, axiológica e atitudinal para o aprofundamento de temas e atividades próprias da atuação ministerial.

Para tanto, o **conteúdo programático – mínimo e comum** – dos cursos de formação deve resgatar a consciência ontológica e teleológica da **função primária do membro do Ministério Público, que é servir a causa pública** e, igualmente, de que **todo o aparato estatal** e ferramental institucional **disponíveis ao “Promotor de Justiça” destinam-se exclusivamente às atividades de servir a sociedade** na qual se está inserido. Afinal – e muito além do positivismo pátrio e histórico – o radical latino *minister*, que dá origem às palavras ministério e ministro, **significa servo ou ajudante, aquele que se diminui para servir à causa maior do que si próprio.**

Por isso, faz-se necessário o desenvolvimento da consciência situacional dos novos membros, objetivando-se a construção conjunta e consequente internalização de valores autênticos e coerentes com as premissas legais que tutelam a atuação ministerial, a fim de que práticas ministeriais isoladas (e questionáveis) não interfiram nesse processo de formação e amadurecimento funcional.

Sem prejuízo ou desvalor da relevantíssima independência funcional, tem sido pacífico o atual entendimento de que, cada vez mais, é necessária a colaboração e **atuação interagências** para enfrentar a organização, mobilidade e criatividade dos grupos que infringem a lei, sendo essencial, portanto, a capacitação e aplicação nas habilidades de interlocução interinstitucional, comunicação, empatia e confiança; o que se constrói

fortemente com a valorização equilibrada dos princípios institucionais da unidade e indivisibilidade.

Ser autoridade, sem ser autoritário; ser apaixonado pelo trabalho, sem ser apegado ou dependente da instituição e das liturgias do cargo; ser eficaz e eficiente no trabalho, sem se tornar obsessivo ou descuidado com a própria vida pessoal; manter-se atualizado e capacitado, sem se tornar presunçoso ou arrogante; ser forte e tenaz, sem ser agressivo ou inflexível; ser respeitoso e gentil, sem ser frágil ou omissivo; enfim, **servir sempre a causa pública e não permitir ser servido ou servir-se dos direitos e prerrogativas do cargo** – são mais do que questões intrínsecas a cada indivíduo; são capacidades e valores que devem ser desenvolvidos e renovados em todos os membros do Ministério Público brasileiro.

2.1.3. A formação continuada (realizada em etapas intercaladas)

A realização do Curso de Formação em etapas intercaladas tem a finalidade de **não submeter** os recém-ingressos membros a uma **longa e ininterrupta atividade** de formação e capacitação (mínimo de 360 h/a – ao longo de 12 a 18 meses), pois além de (a atividade acadêmica ininterrupta) ser extremamente cansativa para qualquer pessoa adulta, os aprovados no concurso são egressos de estressante jornada de estudo e elevada tensão emocional; além, é claro, do inevitável e desgastante afastamento do convívio familiar, às vezes remontando à época do concurso. Dependendo a cidade de origem do novo membro, um fim de semana é muito pouco tempo para a visitação das suas raízes familiares.

De igual modo, a longa espera produzida pela conclusão de curso de formação, na eventual modalidade ininterrupta, frustrará a expectativa e motivação inicial para a nova e tão esperada carreira e, ao mesmo tempo, interfere negativamente no aprendizado, na participação e proatividade dos discentes. Por mais empolgantes e inéditas que sejam as atividades do curso, a “cabeça” dos novos membros estará sintonizada nas expectativas da nova cidade, nova residência, realização do transporte do veículo e móveis, nova escola para os filhos, novo trabalho para o(a) esposo(a) etc. O rendimento acadêmico, na modalidade ininterrupta, é baixo e a tensão emocional é alta.

Além do mais, a utilização de **etapas intercaladas** possibilita que os novos membros possam construir o conhecimento, concomitantemente ao enfrentamento dos desafios e dúvidas inerentes ao início do novo mister. Dessa forma, a motivação para participar de cada nova etapa e o desenvolvimento das atividades eram marcadas pela ativa participação dos discentes, com intervenções pertinentes, densas e contextualizadas com a realidade funcional.

A natural **troca de experiências presencial** realizada entre os discentes, que se encontram na mesma situação laboral (curso de formação e estágio probatório) – que ocorrem nos intervalos, deslocamentos e até mesmo

nas atividades e encontros extracurso – complementam a construção do conhecimento aplicado, de forma extraordinária, e também proporcionam o surgimento do espírito de grupo, unidade e amizades.

Para a coordenação e, igualmente, para os órgãos (escola ou unidade ministerial de capacitação e administração superior do respectivo ramo) envolvidos no planejamento, coordenação e execução do curso, é muito positiva a realização em módulos, a fim de não sobrecarregar a estrutura de apoio ao curso e, principalmente, permitir a execução de importantes, pontuais e generalizados ajustes em cada nova etapa.

Para tanto, revela-se fundamental a realização de avaliações do curso ao término de cada etapa, envolvendo discentes, docentes, órgãos da administração superior e equipe de coordenação pedagógica, objetivando a identificação, análise e implementação dos **ajustes acadêmicos, humanísticos e comportamentais necessários**. Além do mais, essas avaliações parciais a cada etapa do curso (e não dos discentes, mas a partir destes) são relevantes para a formulação do Relatório Final de Atividades, a ser entregue para a respectiva Procuradoria-Geral, Corregedoria, escola ou unidades de capacitação entre outros órgãos, e servir de memória para o aperfeiçoamento de cursos futuros, intercâmbio com outros ramos, tanto na formação quanto no aperfeiçoamento.

2.1.4. Educação Andragógica

A andragogia (do grego: *andros* – adulto; e *gogos* – educar) foi definida por Malcom Knowells, no século XX, como **a arte e ciência de ajudar o adulto a aprender**, em oposição à Pedagogia, que cuida do ensino de crianças, onde o foco está no educador. Os adultos, devido às experiências que já adquiriram e o conhecimento construído a partir da realidade, buscam desafios e soluções que façam diferença em suas vidas. Eles aprendem melhor quando o assunto tem relação com sua vida diária. O aluno adulto diferencia-se dos demais na consciência de que precisa daquele conhecimento e que este lhe faz falta.

No modelo andragógico, o professor é considerado um facilitador, e como tal, sua **relação com os alunos é horizontal**, tendo como principal característica o diálogo, o respeito, a colaboração e a confiança. O clima propício para o ensino-aprendizagem, segundo a educação andragógica, tem como características o conforto, a informalidade e o respeito, garantindo assim que o aluno se sinta seguro e confiante. A andragogia, enquanto modelo para o ensino-aprendizagem de adultos, é caracterizada pela participação dos alunos, pela flexibilidade e pelo foco no processo, ao invés da ênfase no conteúdo.

A **educação de adultos** (ou para adultos) tem como princípios: a necessidade dos adultos em saber a finalidade, o “porquê” de certos conteúdos e aprendizagens; a facilidade dos adultos em aprender pela experiência; a percepção dos adultos sobre a aprendizagem como resolução de problemas; a

motivação para aprender é maior se for interna (necessidade individual), e se o conteúdo a ser aprendido ser de aplicação imediata; e os adultos trazem uma bagagem de experiências que podem contribuir para sua própria aprendizagem.

O conhecimento da metodologia utilizada na educação andragógica é **fundamental** para o **êxito transformador** (e não somente informador) **do curso**, desde a sua fase de concepção, planejamento geral e específico, escolha dos temas e respectivos capacitadores até a individualização e realização de cada atividade.

2.2. Escolha da equipe pedagógica e capacitadores (docentes)

Rubem Alves (2007), ao descrever a escola dos seus sonhos, afirma que os “Mestres Zen” eram educadores estranhos, esquisitos; pois, tinham como objetivo “desensinar” seus discípulos para que (estes) pudessem ver, a partir do novo, como nunca tinham visto. Nietzsche, seu filósofo favorito, dizia que “a primeira tarefa da educação é ensinar a ver”; enxergar para aquém e para além do mundo (e da sua individualidade e instituição).

O objetivo de qualquer curso de formação (e não somente de informação) deve ser o de desenvolver competências humanas para que o aluno consiga ver o que está diante dos seus olhos e, ao mesmo tempo, enxergar além daquilo que lhes é dado e mostrado, ou seja, formar pessoas e profissionais que busquem, interroguem e não se conformem com verdades postas e, então, consigam transformar a realidade.

Nesse contexto de (trans)formação, em que o foco está no discente (e não no conteúdo), a metodologia pedagógica a ser adotada no curso deve ter o objetivo de desconstruir verdades e valores postos para que os discentes possam aprender a ver o que antes não viam (aquém e além do positivismo do seu mister). Por isso, a diversidade na formação e origem dos capacitadores é fundamental para não se (re)produzir mais do mesmo; o que, geralmente, ocorre nos cursos em que somente colegas de profissão (ainda que especialistas e experientes) falam para colegas de profissão. Em um curso de formação de agentes de transformação social, não há espaço para diálogos tradicionais e verticalizados, do professor (superior) para o aluno (inferior ou inexperiente).

Os discentes adultos necessitam ver, ouvir e sentir outras culturas e realidades para poder desconstruir os seus “saberes” e reconstruí-los a partir dessas novas experiências, reflexões e sensações; enfim, sentirem-se motivados a aprender a partir de um outro olhar. Por isso, a equipe pedagógica e de docentes devem acreditar-se e conduzir-se como “agentes de (trans)formação” de “agentes de transformação social”.

De acordo com o *compendio de mejores prácticas en formación inicial del Fiscal Iberoamericano* da RECAMPI (2015), “*el proceso de formación inicial es un proceso profesional que se centra en el desarrollo de las capacidades*”

*y competencias en vez de en el conocimiento teórico.” Neste sentido, “puede que se requiera la experiencia de profesores, otros profesionales jurídicos y especialistas (p. ej. catedráticos de universidad, abogados, agentes de las fuerzas del orden, psicólogos, expertos en comunicación, expertos forenses, expertos en TI, expertos en idiomas, secretarios, etc.).” Igualmente, “es de suma importancia explorar los conocimientos y competencias previas [dos alumnos], ya que el futuro Fiscal participará fácilmente en un intercambio de ideas, así como en actividades con un valor práctico inmediato, pero será reacio a seguir la teoría sin práctica.” Assim, para lograr “**resultados a largo plazo**, los alumnos adultos deberían participar en actividades que promuevan la resolución de problemas, el **intercambio de experiencias y la autoconcienciación.**” (destaques do autor)*

Muito mais do que transmitir informação, conhecimento teórico e cumprir currículo (conteúdos que se pode obter com um mínimo de autodidatismo), os capacitadores (*formadores*) devem priorizar o desenvolvimento de habilidades e atitudes éticas e de comprometimento, cidadania, democracia, responsabilidade e transformação social: valores que não se aprendem, de modo formal e acadêmico, mas se entranham, organizam e praticam no dia a dia, de uma forma constante, coerente e consistente.

Após a estruturação, formatação e definição do conteúdo programático, a identificação e **escolha da equipe pedagógica** e dos **discentes** é o **fator** (subjeto) **mais desafiador** e **relevante** para o **êxito do curso**, destacadamente, porque valores e atitudes serão transmitidas pelos capacitadores por meio de suas posições, comportamentos e testemunhos. Tal processo deve ser pensado coletivamente, com a participação direta da alta administração do respectivo ramo do Ministério Público (atividade-fim e atividade-meio), escola superior ou unidade de capacitação e, se possível, com o assessoramento de especialistas⁴ da área de educação para adultos.

Para tanto, os capacitadores “*deberán demostrar que saben gestionar de forma eficaz la formación de adultos y que saben aplicar metodologías de formación y evaluación adecuadas, competencias tecnológicas, cualidades personales, ética y deontología*”. Em outras palavras, os

formadores deberán cumplir con altos estándares éticos y mantener una clara distinción entre sus opiniones y creencias personales y la ética profesional, manteniendo las necesidades de los participantes de la formación judicial en el núcleo del pensamiento y actuación profesional, y tratándolos como personas

4 No CIV-MPM, a experiência profissional, acadêmica e pessoal da coautora Rebecca Aguiar Eufrosino da Silva de Carvalho – que é Advogada, esposa de Promotor de Justiça, professora e pós-graduada em Docência do Ensino Superior, Direito Militar e Administração Pública – foi fundamental para contribuir com visão distinta da imagem que o Ministério Público tem de si mesmo e, ainda, com as principais ideias referentes à estratégia metodológica e eixos estruturantes, em especial quanto ao conteúdo humanístico-comportamentalista e emprego da educação andragógica.

ao mesmo tempo, “*deberán ser capaces de trabajar en grupo y **coordinar sus actividades con otros formadores, siempre de conformidad con las normas establecidas por la institución.***” (destaques do autor)

Por fim, e principalmente por tratar-se de curso conduzido no âmbito do Ministério Público, o processo de seleção e contratação dos *formadores*, independentemente de como se oriente, “*debe ser objetivo, transparente, flexible y basado en los méritos*” e, igualmente, calcados nas qualidades profissionais, acadêmicas, pessoais, ética e atitudinais destes capacitadores.

Por fim, a equipe pedagógica do curso deve ser responsável pela coordenação e acompanhamento presencial da execução de todas as atividades, realizando as aberturas e apresentação dos capacitadores, atuando como mediador, quando necessário, registrando os objetivos alcançados ao término de cada dia de trabalho e, principalmente, atuando como tutor ou facilitador dos novos Membros frente aos pequenos desafios iniciais, de ordem profissional e pessoal, na nova profissão. Deve, ainda, ser responsável pelo desenvolvimento da disciplina e cumprimento das obrigações e deveres por parte dos discentes, mas jamais atuar como avaliador, fiscal ou auxiliar do órgão correcional, que possui a exclusividade do acompanhamento (e relatoria) do desempenho funcional no estágio probatório.

No curso de formação, os membros discentes são o centro do processo; no estágio probatório, o conteúdo do desempenho funcional é o objeto principal.

2.3. Visitas técnicas e relatórios de estudo

Para a concretização da sugerida formação profissionalizante, com conteúdo humanístico-comportamentalista (“mentes, mão e coração”), revela-se fundamental a realização de atividades acadêmicas e práticas, que incluam **visitas técnicas**, o que constituem **visitas de estudos e atividades externas** “*centradas en poner al juez o fiscal en contacto con la realidad social, permiten adquirir un conocimiento de primera mano, sin intermediarios, con el fin de alcanzar un reconocimiento social que debe regir el periodo inicial de la formación*”. (RECAMPI, 2015)

De igual modo, a **II Carta de São Paulo** orienta que o Ministério Público deve **ficar mais perto da população**, abrindo-se as portas da instituição para um **diálogo** franco e aberto **com movimentos sociais organizados** e com as instâncias de participação popular. Igualmente, deve priorizar a **atuação preventiva**, realizando um **trabalho junto à sociedade** para identificar seus anseios e dar respostas a eles, trabalho que, sem dúvida, exigirá novos métodos e **maior investimento na atuação extrajudicial**, por exemplo, por meio de reconhecimento e valorização pela Instituição do **envolvimento de membros** do Ministério Público **em projetos sociais**. Igualmente, faz-se necessária a transformação da persecução penal tradicional em persecução

penal estratégica, que tem por objetivo a **resolução de problemas sociais**, destacando a redução da violência estrutural, da conflituosidade social e, em consequência, a diminuição da epidemiologia da violência e quantidade de crimes, por meio do estudo dos processos de criminalização e de vitimização.

Na mesma linha de pensamento neoconstitucionalista, a Comissão de Defesa dos Direitos Fundamentais do CNMP tem convidado todos os membros do MP a enviarem contribuições com vistas à criação de (minuta de Resolução para uma) **Política de Atuação Resolutiva do Ministério Público** (CDDF/CNMP, 2016).

Para tanto, as **visitas técnicas** devem ser **precedidas de orientação** acerca das suas finalidades, sequência dos eventos, informações essenciais e do tema jurídico proposto como objeto a ser pesquisado. Após o término das visitas, cada grupo temático deve elaborar, na modalidade a distância, o **relatório de estudo**, por escrito; e, no prazo fixado, enviar para a coordenação do curso de formação. Na etapa seguinte, cada grupo temático fará a apresentação oral do seu relatório e, em seguida, haverá debates entre todos os membros e grupos temáticos, com a atuação da coordenação do curso como mediador.

Ao término das apresentações, cada grupo temático poderá fazer alterações julgadas necessárias, uma vez que esses temas e relatórios poderão ser utilizados como ponto de partida para o desenvolvimento dos Trabalhos de Conclusão do Curso (para obtenção do título de **pós-graduação lato sensu**, em **Direito Aplicado ao Ministério Público**, no caso da Escola Superior do MPU) ou publicação em revista especializada do respectivo ramo.

Para cada nova etapa do curso, os grupos eram renovados; e essa interação mais próxima, em rodízio, permite a construção de amplo conhecimento interpessoal, apoio mútuo, confiança, unidade e aprendizado de todos com todos.

3. ATIVIDADES E EXPERIÊNCIAS PRODUZIDAS NO CIV-MPM

A partir das orientações normativas e diretrizes contidas na Resolução n. 74/CSMPM/2012, que tratou do Curso de Ingresso e Vitaliciamento no âmbito do Ministério Público Militar (CIV-MPM), a equipe pedagógica do CIV/MPM promoveu, desde o início de 2013, reuniões preparatórias com a Direção da ESMPU e diálogos com orientadores pedagógicos de CIV de outros ramos do MPU, o que possibilitou identificar boas práticas, lições aprendidas e vulnerabilidades no planejamento e realização de cursos dessa natureza.

Em seguida, verificou-se que o conteúdo programático aplicado nos CIV dos ramos coirmãos possuía pouca compatibilidade e aproveitamento com as especificidades da atuação do Ministério Público Militar, o que demandou a construção de grade temática própria e inédita, afinal era o primeiro CIV no âmbito do MPM, após a promulgação da EC n. 45/2004.

A conjugação desse cenário de oportunidades e experiências institucionais recentes e históricas levou a equipe pedagógica a construir, **a partir de 2013**, as já mencionadas **estratégias metodológicas e eixos estruturantes próprios**.

3.1. Cronograma e desenvolvimento das atividades

O CIV-MPM teve início em 02 dezembro de 2013 e foi concluído em 13 março de 2015. O curso foi realizado em cinco etapas, sendo:

1º período: 02 a 13/12/2013 – Brasília;

2º período: 10 a 21/03/2014 – Brasília, Goiânia e Anápolis;

3º período: 18 a 29/08/2014 – Brasília, Manaus, São Gabriel da Cachoeira e Yauretê/AM;

4º período: 03 a 14/11/2014 – Brasília, Itatiaia, Resende e Rio de Janeiro; e

5º período: 02 a 13/03/2015 – Brasília.

Durante os 16 meses de duração do CIV-MPM, foram ministradas 390 horas/aulas, presenciais e a distância, distribuídas em **288 atividades e palestras**, que contaram com a participação de **83 instituições**. A descrição de todas as atividades, conteúdos programáticos, 12 visitas técnicas, **12 relatórios de estudos**, colaboradores e capacitadores do curso encontram-se no Relatório Técnico do Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar (MPM, 2015). Como destaque das visitas técnicas, além de Organizações Militares das Forças Armadas estratégicas, citam-se 02 presídios militares, hospital psiquiátrico, comunidade do complexo da Maré, TCU, CGU, Instituto Nacional de Criminalística, região amazônica da “cabeça do cachorro” (alto do rio Negro, na fronteira com a Colômbia) e escritório da ONU em Brasília.

3.2. Conteúdo programático

O conteúdo programático – distribuído nos três módulos e diretrizes estabelecidos em Resoluções próprias do Conselho Superior do MPM e da Escola Superior do Ministério Público da União – teve carga horária distribuída a critério da equipe pedagógica:

1. Módulo Teórico (114 h/a): 1.1 – Ministério Público (35 h/a); 1.2 – Humanístico e Comportamentalista (65 h/a); e 1.3 – Organização e orientação do curso (14 h/a).

2. Módulo de Interlocução Interinstitucional e com a sociedade (54 h/a).

3. Módulo Profissionalizante (222 h/a): 3.1 – Criminal (78 h/a); 3.2 – Controle externo da atividade policial e sistema prisional (27 h/a); 3.3 – Direitos Difusos e Coletivos (28 h/a); 3.4 – Defesa do Estado e das Instituições Democráticas (54 h/a); 3.5 – Direito Internacional (10 h/a); e 3.6 – Combate à corrupção e improbidade administrativa (25 h/a).

Os conteúdos humanísticos e comportamentalistas também foram desenvolvidos em diversas atividades do módulo profissionalizante, especialmente naquelas em que foram realizadas no âmbito externo e realidade social (comunidade do complexo da Maré, faixa de fronteira da região amazônica, presídios militares, hospital psiquiátrico, polícia técnica e judiciária, escolas de formação militar, entre outras).

3.3. Boas práticas e lições aprendidas

Importante destacar que todos os aprovados no certame de 2013 (11º CPJM), empossados e não empossados, participaram de todas as atividades do CIV-MPM, desde o seu início, o que proporcionou uniformidade na formação dos novos membros e expressiva economia de recursos temporais, materiais e humanos, uma vez que não foi necessário realizar (replicar) etapas complementares do curso para alguns poucos membros. Para tanto, requisitou-se a cessão dos não empossados que, coincidentemente, eram servidores públicos de outros órgãos, para serem comissionados no MPM; não havia integrantes da iniciativa privada.

A participação de membros do 1º e 2º grau, integrantes da alta administração do MPM e de servidores especializados (psicologia, psicodinâmica do trabalho, docência, comunicação social etc.) na orientação, coordenação e execução integral do curso foi importante e exitoso fator de planejamento e desenvolvimento do Curso.

Especial destaque deve ser dado na valiosa, sólida e ilustrada contribuição dos membros do último grau da carreira na transmissão de conhecimentos específicos e riquíssimas experiências profissionais e pessoais aos novos membros. Obteve-se 100% de participação dos Subprocuradores do MPM nas mais diversas etapas do processo de formação: desde a seleção (banca examinadora do 11º CPJM), passando pela formação propriamente dita (módulo teórico, interlocução ou profissionalizante), incluindo o acompanhamento das atividades externas, ao longo do curso. Sem dúvida, essas contribuições foram pontos altos na formação dos novos Promotores de Justiça Militar e aumento da integração, unidade e indivisibilidade no MPM.

De modo análogo, a expressiva participação de órgãos externos, na qualidade de colaboradoras ou capacitadoras no CIV, proporcionou o fortalecimento da imagem institucional junto às agências e instituições com as quais o MPM atua, ainda que esporadicamente.

A consequente ampliação da interlocução interinstitucional com a sociedade, órgãos e entidades parceiras no curso, ocorrida ao longo do desenvolvimento do CIV, permitiu a aquisição recíproca de conhecimentos atuais e inéditos, que têm proporcionado, desde então, maior qualidade, respeitabilidade, credibilidade e eficiência nos serviços realizados diretamente pelos novos membros junto ao jurisdicionado e à sociedade.

Por outro lado, o ineditismo na realização do Curso – nesta metodologia e formatação – e a enorme especificidade do público-alvo, atividades e atribuições inerentes ao MPM foram os maiores desafios e óbices a serem superados por todos os envolvidos: equipe pedagógica, órgãos colaboradores e capacitadores.

Como contribuição para as próximas gerações e edições do CIV, destaca-se a necessidade de antecipado planejamento (10 a 12 meses de antecedência do início do curso), dedicação dos coordenadores pedagógicos em regime de exclusividade (se possível), para o acompanhamento direto e integral de todas as atividades do Curso; o que não foi possível na primeira edição do CIV-MPM, mas que se conseguiu contornar com o regime de dedicação parcialmente exclusivo, apoio incondicional da alta Administração da PGJM e formação de equipe multidisciplinar, motivada e de elevada competência.

Nessa mesma esteira contributiva, vale destacar a necessidade de orientar as condutas dos membros discentes por ocasião dos debates realizados durante as aulas e visitas técnicas, assim como a presença atuante da coordenação pedagógica como “moderador” dessas atividades, a fim de prevenir discussões inócuas ou situações indesejáveis, em especial aos palestrantes, que na maioria das vezes são integrantes da alta administração das suas respectivas instituições e colaboradores voluntários no Curso, atendendo convite do Procurador-Geral.

Para tanto, estabeleceu-se que os novos Promotores de Justiça, por ocasião das atividades do CIV, não estariam no exercício efetivo de suas funções ministeriais (atividade finalística); mas sim, na qualidade de discentes em estágio probatório, o que foi bem recebido e trouxe aperfeiçoamento na interlocução e aprendizado acadêmico.

3.3.1. Fatores internos:

– **Pontos Fortes:** Apoio pleno e participação ativa da alta administração do MPM. Compartilhamento de importantes experiências, comunicações rápidas, trâmites administrativos simples e constante apoio técnico por parte da Escola Superior do Ministério Público da União foram fundamentais para a flexibilidade operacional e êxito do curso. Disponibilidade para que todos os aprovados no concurso participassem do CIV, empossados e não empossados, evitando a realização de outras edições do mesmo Curso. Realização em 05 etapas, intercaladas, ao longo de 16 meses, permitindo o aprofundamento gradual da complexidade das questões trabalhadas e despertando maior

motivação e participação nas etapas sucessivas. Participação de membros do 1º grau e servidores na coordenação e execução integral do Curso.

– **Pontos Fracos:** Ineditismo na realização do Curso, pois foi o primeiro curso de ingresso e vitaliciamento realizado no âmbito do MPM, após o advento da EC 45/2004. Enorme especificidade do público-alvo, atividades e atribuições inerentes ao MPM. Inevitável necessidade de ajustes ao término de cada etapa do curso. Expressivo custo com diárias e passagens, que demandaram planejamento antecipado, no exercício financeiro anterior. Necessidade de afastamento das atividades funcionais dos coordenadores (no mínimo 3 integrantes) para o acompanhamento direto e integral das atividades do curso, ainda que em revezamento.

3.3.2. Fatores externos:

– **Oportunidades:** Fortalecimento da imagem institucional junto às agências e instituições com as quais o MPM atua conjuntamente, as quais participaram como colaboradores ou capacitadores no Curso. Ampliação da interlocução interinstitucional com a sociedade e órgãos e entidades parceiras. Construção de conhecimentos atuais e inéditos, que tem proporcionado, desde então, maior qualidade, respeitabilidade, credibilidade e eficiência nos serviços realizados diretamente pelos novos membros junto ao jurisdicionado e sociedade como um todo.

– **Ameaças:** Necessidade de orientar as condutas dos membros discentes (coordenação) e atuar como moderador nos debates realizados durante as aulas e visitas técnicas, a fim de prevenir situações constrangedoras aos palestrantes e instituições envolvidas. Planejamento, apoio logístico, segurança e coordenação sincronizada, atenta e precisa para a execução das atividades externas.

3.4. Resultados alcançados

A partir da utilização dessa abordagem inovadora (estratégia metodológica, eixos estruturantes e conteúdo programático já referenciados), os resultados alcançados pelo CIV-MPM – no desenvolvimento de competências cognitivas, sociais e afetivas – surpreenderam e superaram as expectativas da equipe pedagógica e da alta Administração do MPM.

Os efeitos positivos projetaram-se por todo o Ministério Público Militar (Procuradoria-Geral, Procuradorias de Justiça, atividade-fim, atividade-meio) e, igualmente, entre as pessoas e instituições colaboradoras e parceiras na realização do CIV, uma vez que esses agentes externos tiveram a oportunidade de interagir e conhecer melhor o cotidiano e atribuições dos Promotores de Justiça Militar e do MPM; e, então, surpreenderam-se com a multiplicidade, relevância e real utilidade da atuação desse ramo especializado do Ministério

Público brasileiro. Conquistou-se mentes e corações de importantes agentes políticos e formadores de opinião.

Tal avaliação foi validada e reafirmada por integrantes das várias instituições e agências que participaram como capacitadores e colaboradores do CIV-MPM, que externaram elogios à chefia do MPM pela capacidade de interlocução e o conhecimento da realidade social em que o MPM tem sido chamado a atuar. A título de exemplo: o conhecimento da realidade institucional e social proporcionado no CIV, no que se refere à região Amazônica, por exemplo, desenvolveu e fortaleceu enormemente a atuação conjunta da polícia Judiciária Militar e órgãos de Segurança Pública com o MPM, assim como no controle externo atividade policial realizada pelas Forças Armadas, na prevenção e repressão aos crimes transfronteiriços e ambientais.

De igual modo, nas demais regiões do Brasil, a experiência adquirida com o curso e, em especial com as visitas técnicas, facilitou e melhorou a atuação conjunta do MPM com as Forças Armadas, seja na prevenção e repressão a crimes previdenciários militares, fraudes no sistema de saúde e em licitações e contratos administrativos, apreensão e tráfico de substâncias entorpecentes, controle externo da atividade policial, decorrente da atuação das forças de estabilização e pacificação em comunidades carentes, na região metropolitana do Rio de Janeiro, emprego das Forças Armadas na garantia da lei e da ordem, entre outras atividades, fatores que se revertem diretamente àquela população e sociedade como um todo.

As atividades de avaliação realizadas ao término de cada período do curso – imprescindíveis para concretizar o desenvolvimento das competências e transformações ora referenciadas proporcionaram, de forma concreta e pragmática, o necessário conhecimento dos resultados alcançados. Segue relato de membro discente, por ocasião da avaliação final do CIV:

Reputo que a experiência adquirida no CIV foi extremamente positiva e que merece ser repetida nas próximas turmas de novos membros do Ministério Público. Chamou-me a atenção no projeto o fato de o curso ser estruturado em eixos multidisciplinares, que não concentraram a preparação do membro apenas nos temas jurídicos. Em verdade, o conteúdo metajurídico foi o mais intenso, possibilitando uma formação holística, que muito auxiliou em questões quotidianas, como relacionamento com servidores, saúde mental dessas pessoas, humanização do réu no processo penal, evitando sua coisificação.

Também foi surpreendente o planejamento de inserção dos novos membros no universo das Forças Armadas que, de forma paulatina, propiciou o conhecimento dessas Instituições, consideradas, de forma predominante, o ambiente em que os fatos avaliados na atividade fim acontecem. Essa inserção deu-se não só por palestras muito bem idealizadas, como também por visitas diversas às Unidades, permitindo

que o grupo conhecesse a formação e as dificuldades de atuação dos militares, por exemplo, em faixa de fronteira.

(Cícero Robson Coimbra Neves, Promotor de Justiça Militar em Bagé/RS. Agosto de 2015).

Outro importante resultado alcançado decorreu da planejada utilização de capacitadores e colaboradores externos, o que promoveu positiva reflexão crítica acerca dos usos e costumes, dogmas e papel do Ministério Público e, ainda, a renovação da autoimagem, valores, formas de atuação e interlocução do Promotor de Justiça Militar, aproximando-o dos primados da promoção da justiça social e da consciência do servir a causa pública. Especificamente, nos conteúdos e temas de natureza jurídica, utilizou-se sempre dois ou mais capacitadores, em conjunto, para desenvolverem tais atividades, sendo, ao menos, um integrante dos quadros do MPM, a fim de trabalhar ou fazer interface com as especificidades deste ramo.

Para tanto, tiveram participação no CIV-MPM membros dos quatro ramos do MPU e de todos os graus da carreira, além de Ministros do STF, STJ, STM e TCU, entre outros atores das carreiras jurídicas – Magistrados, Advogados, Defensores Públicos da União, Delegados e Peritos da Polícia Federal e Civil do DF, Analistas da CGU, TCU e MPU – Oficiais-Generais e Oficiais Superiores das Forças Armadas, Professores universitários, Psicólogos, Teólogos, Pedagogos, Médicos, Educadores Físicos, etc., em atividade e aposentados.

De todas as experiências acumuladas no período do CIV, acredito que os modelos que mais agregaram valor ao crescimento profissional e que devem servir de paradigma a futuras capacitações foram as visitas técnicas. Esta forma de aprendizado conjuga dois vértices importantes na formação dos membros: aprimoramento do aspecto humanístico (o que verte em um senso de justiça mais aprimorado) e respeitabilidade em suas atividades perante os jurisdicionados (cosmovisão da realidade que perpassa o seu trabalho).

As visitas que destaco como fundamentais na trajetória do CIV foram a visita ao interior da comunidade carente do Complexo da Maré, na cidade do Rio de Janeiro, e ao Pelotão de Fronteira de Yauaretê/AM, na fronteira do Brasil com a Venezuela. Cito essas duas experiências dado à sensibilidade e, muitas vezes, à instabilidade dos conflitos (de todas as ordens) que ali se desenvolvem e que escapam da mera aplicação da Lei de maneira fria e instrumental.

Em síntese, quero parafrasear os ensinamentos de Lutero, para quem ‘a maior força de uma cidade é ter muitos cidadãos instruídos’, e concluir que a maior força de um Ministério Público é ter promotores e procuradores humanizados e sensíveis ao ambiente que os permeia.

(Luiz Felipe Carvalho Silva, Promotor de Justiça Militar em Manaus/AM. Agosto de 2015).

Aliada a essa cosmovisão da Justiça, Direito e do papel dos Poderes e Órgãos de Estado, a formatação profissionalizante e conteúdo humanístico-comportamentalista utilizado proporcionou real e perceptível mudança comportamental, competencial e de valores nos novos Membros, o que gerou gradativa mudança omnidirecional nas pessoas, estruturas e processos que integram o Ministério Público Militar. A irradiação e reflexos dessas edificantes e necessárias mudanças foram e continuam perceptíveis.

No campo externo, as transformações e os resultados obtidos podem ser mensurados por meio do incremento da visibilidade, respeitabilidade e credibilidade que toda a Instituição MP vem experimentando, em todas as regiões do País, e no reconhecimento público e judicial de que há elevada maturidade e eficiência nos serviços realizados diretamente pelos novos membros do MPM junto ao jurisdicionado e à sociedade como um todo.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho propôs-se a analisar a formatação, conteúdo, metodologia e abordagem na realização dos cursos de formação, exigidos pela EC n. 45/2004, como requisito necessário ao processo de vitaliciamento, e identificar que o profundo conhecimento do ordenamento jurídico pátrio e seu contemporâneo e correto manejo, avaliados nos concursos públicos de provas e títulos – e nos consequentes cursos de formação – não têm sido o suficiente ou eficaz o bastante para dotar de competências (transformar) o membro do Ministério Público em efetivo agente de transformação social; mais do que conhecimento científico e experiência profissional, são necessários a internalização de **valores e habilidades** e a externalização de **posturas, comprometimentos e atitudes**.

A questão central do trabalho foi apresentar propostas para a **implementação de mudanças concretas, significativas e inovadoras** na estratégia metodológica e eixos estruturantes dos futuros Cursos de Formação, que **resultem** na **formação** (e não somente informação) **de membros** conhecedores das suas individualidades, contexto e missão institucional, realidades regionais e nacional, com competências humanas e comportamentais (valores, habilidades e atitudes) para **atuar** como **agentes de transformação social**, conscientes e efetivos.

Para tanto, compartilharam-se as experiências adquiridas ao longo do planejamento, execução e avaliação do (primeiro) Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar, no período de dezembro de 2013 a março de 2015, em parceria com a Escola Superior do Ministério Público da União; assim como as **boas práticas recomendadas pela Rede de Capacitação do Ministério Público Ibero-Americano (RECAMPI, 2015)** e conclusões publicadas na **II Carta de São Paulo** para um Ministério Público Transformador (2015).

Destacou-se que a melhor oportunidade na carreira do membro de qualquer ramo do Ministério Público para trabalhar, desenvolver e internalizar – com eficácia e resultados expressivos – esses conhecimentos específicos, valores, habilidades, posturas e atitudes de autêntico agente de transformação social revela-se no **curso de formação** para os recém-ingressos membros do MP brasileiro. Essa é a **ponte de ouro** para a construção do ideário de um Ministério Público forte, independente, eficazmente combativo, transformador e a serviço da sociedade brasileira.

Para tanto, procurou-se sensibilizar os diversos atores e instituições envolvidas nesse processo de que **a exigência constitucional contida na EC n. 45/2004** não deve ser entendida como um direito funcional ou subjetivo dos membros ou da instituição Ministério Público, mas como **um dever destes em favor à sociedade**; esta, sim, a real detentora da garantia constitucional de uma prestação jurisdicional (e extrajudicial) eficaz, resolutiva e célere a ser assegurada e realizada pelo Estado e seus agentes e servidores.

REFERÊNCIAS

II Carta de São Paulo para um Ministério Público Transformador. Conclusões do II Encontro Nacional – Ministério Público: Pensamento Crítico e Práticas Transformadoras. São Paulo, 09 a 12 de setembro de 2015. Disponível em: <http://www.mpsp.mp.br/portal/pls/portal/!PORTAL.wwpob_page.show?_docname=2575635.PDF>. Acesso em: 30/09/2016.

ACEMOGLU, D.; ROBINSON, J. *Por que as nações fracassam: as origens do poder, da prosperidade e da pobreza.* 7ª tiragem. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ALMEIDA, C. G.; BRITTO, M. J. P.; GERVASIO, L. P. (coords.). *Gestão por competências no MPDFT: conceitos, metodologias e experiências dos ramos do MPU / Ministério Público do Distrito Federal e Territórios.* Brasília: MPDFT, Escritório de Gestão por Competências, 2015.

ALMEIDA, G. A. O Ministério Público no neoconstitucionalismo: perfil constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. In: FARIAS, C. C.; ALVES, L. B. M.; e BOSEVALD, N. (orgs.). *Temas atuais do Ministério Público.* 3. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

ALVES, L. B. M.; e BOSEVALD, N. (orgs.). *Temas atuais do Ministério Público.* 3. ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

ALVES, R. *A escola que sempre sonhei sem imaginar que pudesse existir.* 10 ed. Campinas: Papirus, 2007.

AYRES BRITTO, C. *O humanismo como categoria constitucional*. 1ª ed., 2ª. reimp. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

BRASIL. *Decreto nº 5.707, de 23/02/2006*. Institui a Política e as Diretrizes para o Desenvolvimento de Pessoal da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei n. 8.112/1990. Disponível em: <<http://www.mpm.mp.br/portal/wp-content/uploads/2015/10/relatorio-tecnico-civ.pdf>>. Acesso em: 30/09/2016.

CARVALHO, A. R. *et alli* (coords.). *Relatório Técnico do Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar*. Brasília: Procuradoria-Geral de Justiça Militar, 2015. Disponível em: <<http://www.mpm.mp.br/portal/wp-content/uploads/2015/10/relatorio-tecnico-civ.pdf>>. Acesso em: 30/09/2016.

CHOUKR, F. H. Ministério Público e Políticas Públicas. In: FARIAS, C. C.; ALVES, L. B. M.; e BOSEVALD, N. (orgs.). *Temas atuais do Ministério Público*. 3ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

COMPARATO, F. K. *ÉTICA: direito, moral e religião no mundo moderno*. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CNJ – Conselho Nacional de Justiça. *Resolução CNJ nº 75, de 12/05/2009*. Dispõe sobre os concursos públicos para ingresso na carreira da magistratura em todos os ramos do Poder Judiciário nacional. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/images/stories/docs_cnj/resolucao/rescnj_75b.pdf>. Acesso em: 30/09/2016.

CNMP – Conselho Nacional do Ministério Público. *Acordo Conjunto de Resultados CNMP/2014*. Evento: “Ação Nacional Estruturante – Multiplicando a Estratégia: Gestão por Competências”. Florianópolis/SC, 21/08/2014.

DEJOURS, C. *O fator humano*. 5. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DINEY, J. M. *O que é educação humanística*. Pensamentos e opiniões. Publicado em 19/04/2011. Disponível em: <<https://josedineymatos.wordpress.com/2011/04/19/164/>>. Acesso em: 30/09/2016.

ENFAM – Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados “Ministro Sálvio de Figueiredo Teixeira”. *Resolução ENFAM nº 2, de 08/06/2016*. Dispõe sobre os programas para a formação e o aperfeiçoamento de magistrados e regulamenta os cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento de magistrados e de formadores

JATAHY, C. R. C. 20 anos de Constituição: o novo Ministério Público e suas perspectivas no Estado Democrático de Direito. In: FARIAS, C. C.; ALVES, L. B. M.; e BOSEVALD, N. (orgs.). *Temas atuais do Ministério Público*. 3ª ed. Salvador: JusPODIVM, 2012.

KAHNEMAN, K. *Rápido e Devagar*: duas formas de pensar. Rio de Janeiro: Objetiva, 2012.

MACIEL, J. F. R. *Formação Humanística em direito*: uma responsabilidade social. Brasília: Carta Forense, 03/05/2012. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/artigos/formacao-humanistica-em-direito-uma-responsabilidade-social/8642>>. Acesso em: 30/09/2016.

MENDES, A. M. Aspectos Psicodinâmicos da Relação Homem-Trabalho: as contribuições de C. Dejours. *Psicologia, ciência e profissão*, n. 1, pp. 34-38. 1995.

_____. Psicanálise, Trabalho e Práticas Clínicas. Conferência. In: IV Congresso Brasileiro de Psicodinâmica e Clínica do Trabalho, Manaus, 2015. *Anais*. Manaus: GEPSAT/CEREST, 2015.

REALE, M. *Variações sobre o Humanismo*. São Paulo/SP, em 22/10/2005. Disponível em: <<http://www.miguelreale.com.br/artigos/varhuma.htm>>. Acesso em: 30/09/2016.

RECAMPI – Rede de Capacitação do Ministério Público Ibero-Americano. *Compendio de mejores prácticas en formación inicial del Fiscal Iberoamericano*. Documento marco de trabajo en el X Asamblea General de RECAMPI. Madrid, abril de 2005. Disponível em: <<http://escuela.mpu.mp.br/recampi/rede-de-capacitacao-do-ministerio-publico-ibero-americano-recampi>>. Acesso em: 30/10/2016.

SOËTARD, M. *Johann Pestalozzi*. Recife: Fundação Joaquim Nabuco, ed. Massangana, 2010.

TCU – Tribunal de Contas da União. *Acórdão nº 3.023/2013*. Plenário. Processo interno: RL 022.577/2012-2. Relator Min. MARCOS BEMQUERER. Julgado em 13/11/2013. Disponível em: <<https://contas.tcu.gov.br/juris/Web/Juris/ConsultarTextual2/Jurisprudencia.faces?colegiado=PLENARIO&numeroAcordao=3023&anoAcordao=2013>>. Acesso em: 30/09/2016.