

CURSOS DE INGRESSO E VITALICIAMENTO: PROPOSTAS DE APRIMORAMENTO À LUZ DA “RECOMENDAÇÃO DE MACEIÓ”

COURSE OF ADMISSION: IMPROVEMENT PROPOSALS IN THE LIGHT OF THE “MACEIÓ RECOMMENDATION”.

Pedro Abi-Eçab¹

Resumo: O presente trabalho visa a analisar a importância dos cursos de ingresso e vitaliciamento (CIV), instrumento de vital importância para a seleção de membros do Ministério Público e que, de modo geral, ainda não goza de ampla efetividade. Tais cursos sofreram recente regulamentação por meio da Recomendação de Maceió, da Corregedoria Nacional do Ministério Público, fornecendo de modo inédito diretrizes que, se observadas, podem possibilitar um histórico salto de qualidade para a Instituição. Analisa-se, nesse contexto, o papel da Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público e a criação de um Curso Nacional de Ingresso e Vitaliciamento (CNIV) como forma de viabilizar o cumprimento dessa normativa.

Palavras-chave: Ministério Público. Estágio Probatório. Curso de Ingresso e Vitaliciamento.

Abstract: *The present work aims to analyze the importance of the courses of admission and formation, an instrument of vital importance for the selection of members of the Public Prosecutor's Service, which, in general, is not yet widely effective. Such courses have recently undergone regulation through the Maceió Recommendation of the Conselho Nacional do Ministério Público, providing unprecedented guidelines that, if observed, may allow for a historic quality leap for the Institution. In this context, the role of the National Training Unit of the Public Prosecutor's Office and the creation of a National Admission Course are analyzed as a way of making compliance possible.*

Keywords: *Prosecution Service. Probation period. Course of admission.*

Sumário: 1. Introdução. 2. Desafios do Ministério Público contemporâneo e qualidades necessárias aos seus integrantes. 3. Cursos de ingresso e vitaliciamento e o novo paradigma da Recomendação de Maceió. 4. Reestruturando cursos de ingresso e vitaliciamento. 4.1. Planejamento e realização. 4.2. Conteúdo programático. 4.3. Carga horária. 4.4. Processo de avaliação. 4.5. Instrutores: palestrantes, professores e mediadores. 5. O papel da Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público e um Curso Nacional de Ingresso e Vitaliciamento (CNIV). 6. Conclusões. 7. Referências. 8. Anexos. 8.1. Matriz Curricular do Curso de Preparação e Aperfeiçoamento do MP-PR. 8.2. Matriz Curricular do Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar (CIV-MPM).

¹ Graduado em Direito pela Universidade de São Paulo – USP. Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC/SP. Promotor de Justiça no Ministério Público de Rondônia. Examinador do XXI Concurso de Ingresso ao cargo de Promotor de Justiça do Ministério Público de Rondônia. Vencedor do Prêmio Innovare na categoria Ministério Público. Ex-Secretário Executivo do Grupo Nacional de Combate às Organizações Criminosas – GNCOC. Membro auxiliar da Corregedoria Nacional do Ministério Público.

1. INTRODUÇÃO

A realização de curso oficial de preparação é mandamento constitucional, estabelecida no art. 93, IV, combinado com o art. 129, § 4º, da CF/88, e constitui etapa obrigatória ao processo de vitaliciamento de membros do Ministério Público.

Dessa forma, o Curso de Ingresso e Vitaliciamento (CIV) constitui instrumento de fundamental importância, porque dotado de **dupla finalidade**: integra o processo de **seleção** de novos membros ao mesmo tempo em que possibilita sua **capacitação** inicial.

Na dimensão **seleção**, o CIV integra o estágio probatório, verdadeiro prolongamento do concurso de ingresso, contudo muito mais exigente que este, pois agora não se exigem conhecimentos meramente jurídicos. Nesta fase, a seleção é muito mais verticalizada (leia-se: aprofundada), aferindo-se como o membro vai colocar em prática conhecimentos interdisciplinares, dos quais o aspecto jurídico é apenas um. No período do estágio probatório/CIV estão sob exame a inteligência técnica, social e emocional do membro, vale dizer, a completude do ser humano que assume o papel de servidor público, profissional vocacionado a servir ao povo em busca do bem comum, cumprindo a missão constitucional do Ministério Público.

Por outro lado, na dimensão **formação/capacitação**, o CIV tem a finalidade de possibilitar transmissão de conhecimentos essenciais ao cumprimento do desiderato acima mencionado. Trata-se da mais intensa capacitação a que, provavelmente, a maioria dos membros terão ao longo de toda a carreira, já que inúmeras razões fazem com que sejam escassos os cursos extensivos de atualização. Em outras palavras, fato é que muitos membros, passado o período de estágio probatório, jamais terão oportunidade de submeter-se a uma formação verticalizada e prolongada.

Por esses motivos, o CIV é o momento crucial de seleção e capacitação de membros para o Ministério Público, relevância essa que vem crescendo progressivamente com o reconhecimento da imperiosa necessidade de se dotar a Instituição de agentes capazes de enfrentar de forma resolutiva os mais diferentes problemas constatados na sociedade contemporânea, cada vez mais multifacetária, complexa, diversificada.

Nesse contexto foi editada a Recomendação de Caráter Geral nº 1/2018, da Corregedoria Nacional do Ministério Público, também conhecida como “Recomendação de Maceió”², que dispõe sobre o estágio probatório dos membros do Ministério Público brasileiro e estabelece outras diretrizes, dentre as quais sobre o CIV.

O presente trabalho pretende analisar os cursos de ingresso e vitaliciamento à luz da Recomendação de Maceió. Aborda-se o *deficit* generalizado de efetividade desse importante mecanismo de seleção e capacitação de pessoal, propõe-se aperfeiçoamentos necessários a adaptar o instituto para fazer frente às necessidades do Ministério Público contemporâneo, quando possível fazendo menção a casos práticos, exitosos ou não. Para isso, insta destacar que as reflexões se baseiam menos em dados acadêmicos do que em observações empíricas, eis que ainda escassos os estudos que prestigiem o caráter operacional da atividade ministerial.

A concretização dos cursos de ingresso e vitaliciamento pode, sem exagero, possibilitar um histórico salto de qualidade para os Ministérios Públicos, alterando paradigmas de atuação, direcionando esforços para áreas realmente prioritárias, e possibilitando que esta seja mais proativa (e, portanto, mais efetiva) além de mais eficiente.

Neste trabalho, analisaremos as necessidades e os desafios que se colocam ao Ministério Público contemporâneo, a situação atual dos cursos de ingresso, a reestruturação dos cursos à luz da Recomendação de Maceió, o papel da Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (UNCMP) e, após as conclusões, colacionamos como anexos os conteúdos dos CIV do Ministério Público do Paraná e do Ministério Público Militar.

² Publicada no Diário Eletrônico do CNMP, edição nº 54, de 22.3.2018. Disponível em: <https://diarioeletronico.cnmp.mp.br/apex/EDIARIO.view_caderno?p_id=5527>. Acesso em: 22 mar. 2018.

2. DESAFIOS DO MINISTÉRIO PÚBLICO CONTEMPORÂNEO E QUALIDADES NECESSÁRIAS AOS SEUS INTEGRANTES

Do ponto de vista jurídico, vivemos na atualidade o que Norberto Bobbio³ denominou de “Era dos Direitos”, isto é, o período no qual, tendo sido positivadas as diferentes gerações (ou dimensões) de direitos fundamentais, formando-se um amplo catálogo de garantias individuais e coletivas, restaria agora, como maior desafio, protegê-los de modo efetivo, ou seja, dar-lhes cumprimento. O mesmo se aplica tanto aos direitos pelos quais cabe ao Ministério Público zelar como às garantias e prerrogativas da Instituição e seus membros: há que colocá-los em prática.

Sob este paradigma é que deve ser encarado o processo de seleção dos futuros membros, os quais deverão ter perfil adequado a enfrentar problemas de grande magnitude, num contexto de finitude de recursos, em uma sociedade multifacetada e sujeita a grandes modificações, inclusive com o redimensionamento do conceito de autoridade e de ações de controle pelos órgãos estatais. São tempos líquidos (Bauman⁴), em que vivemos sob o signo da incerteza (Heisenberg⁵) numa sociedade de risco (Beck⁶).

Muito já se escreveu, e com grande qualidade, sobre os desafios dos Ministério Público contemporâneo. Não é nosso objetivo mergulhar verticalmente nessa seara, mas apenas recordar pontos já pacificados pela doutrina ministerial, e necessários a apontar o caminho a seguir ao tratarmos dos cursos de ingresso e vitaliciamento.

Em primeiro lugar, há que se destacar, conforme refere Gregório Assagra de Almeida, a necessidade de superação do paradigma do Ministério Público demandista e para o do Ministério Público resolutivo, isto é, a passagem e uma Instituição que busca exclusivamente no Poder Judiciário a solução dos problemas, para um órgão pacificador da conflituosidade social, com efeitos claros no plano da efetividade.

Esse direcionamento sobre o novo paradigma ministerial encontra-se devidamente delineado pela doutrina e acolhido pela Carta de Brasília⁷, documento fundamental ao qual se remete a leitura, e visa, em síntese, a aprimorar a atuação do Ministério Público, buscando a efetividade de suas ações na sociedade, o que, em última análise, acarretará a ampliação de sua legitimação social. Para isso, há que se priorizar a atuação preventiva, dotar seus membros de formação humanista e multidisciplinar⁸, convertendo-os em agente de transformação social⁹, mediante uma atuação dialógica, responsiva¹⁰ e eficiente.

A Carta de Brasília, aprovada pelas Corregedorias Nacional e dos Ministérios Públicos dos Estados e da União no 7º Congresso Brasileiro de Gestão, realizado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, no dia 22.09.2016, em Brasília, afirma a necessidade de aprimorar a atuação do Ministério Público visando à sua efetividade social.

Esta norma traça algumas diretrizes para o Ministério Público, de especial relevo para o tema deste trabalho:

3 BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos*. 8ª ed., Rio de Janeiro: Campus, 2004, p. 45.

4 BAUMAN, Zygmunt. *Tempos líquidos*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2007.

5 Apud SANTOS, Boaventura de Sousa. *Um discurso sobre as ciências*. 5ª ed. São Paulo: Cortez, 2008, p. 43-45.

6 BECK, Ulrich. *La sociedad del riesgo global*. Madri: Siglo Veintiuno, 2002.

7 Acordo aprovado pelas Corregedorias Nacional e dos Ministérios Públicos dos Estados e da União, no 7º Congresso Brasileiro de Gestão, realizado pelo Conselho Nacional do Ministério Público, no dia 22.09.2016, em Brasília. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/BOAS_PR%C3%81TICAS_-_VERS%C3%83O_FINAL_-_em_01-08-2017_1.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2017.

8 ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no neoconstitucionalismo: perfil constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ALVES, Leonardo Barreto Moreira; ROSENVALD, Nelson (Orgs.). *Temas atuais do Ministério Público*. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 84.

9 JATAHY, Carlos Roberto de Castro. 20 anos de Constituição: o novo Ministério Público e suas perspectivas no Estado Democrático de Direito. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ALVES, Leonardo Barreto Moreira; ROSENVALD, Nelson (Orgs.). *Temas Atuais do Ministério Público*. 4ª ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2014, p. 27-43.

10 A responsividade, decorrência do Estado Democrático de Direito, vai além do princípio da responsabilidade, introduzindo um novo dever substantivo, em razão do qual o administrador público fica obrigado a prestar contas à sociedade pela legitimidade de seus atos. A responsividade também integra a noção de *accountability* (auditabilidade), noção prévia à de responsabilidade (MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. *Considerações sobre a Lei de Responsabilidade Fiscal*. São Paulo: Renovar, 2001, p. 60).

- Desenvolvimento de uma nova teoria do Ministério Público, embasada nos direitos e nas garantias constitucionais fundamentais, que possa produzir práticas institucionais que contribuam para a transformação da realidade social;
- Adoção, pelos membros da Instituição, como agentes políticos, de postura proativa que valorize e priorize atuações preventivas, com antecipação de situações de crise;
- Capacidade de articulação política, sobretudo no que tange à formação de alianças e identificação dos campos conflituosos;
- Autoridade para mediar demandas sociais (capacidade para o exercício de liderança a partir da força do melhor argumento em defesa da sociedade);
- Capacidade de diálogo e de consenso;
- Senso de oportunidade para o desencadeamento das intervenções que levem em consideração as situações de lesão ou de ameaças aos direitos fundamentais;
- Atuação das Corregedorias junto às Escolas Institucionais, para definição do conteúdo programático do curso de formação dos novos agentes políticos do Ministério Público, bem como dos temas de atualização profissional dos demais membros, fomentando uma cultura institucional de valorização da atividade resolutiva.

Para alcançar esse desiderato, surge a necessidade da superação do paradigma da capacitação meramente jurídica (único parâmetro avaliado nos concursos de ingresso) em prol de uma formação transdisciplinar¹¹, a qual, por exclusão, terá de ser aferida durante o estágio probatório, já que não transmitida nos cursos jurídicos e tampouco aferida no concurso de ingresso.

3. CURSOS DE INGRESSO E VITALICIAMENTO E O NOVO PARADIGMA DA RECOMENDAÇÃO DE MACEIÓ

Os concursos de ingresso têm sido mecanismos eficazes para a primeira seleção dos futuros membros? Os cursos de ingresso e o estágio probatório têm desempenhado eficazmente o papel de segunda e final seleção? Estas são duas perguntas fundamentais para que se entenda a relevância da Recomendação de Maceió na construção do futuro do Ministério Público.

De fato, a seleção de pessoal continua a ser um dos maiores desafios das corporações e dos entes públicos. Inobstante a crescente oferta de mão de obra, é quase um truísmo afirmar a dificuldade de se estabelecer métodos e processos eficazes de admissão de pessoal qualificado, e que atenda às crescentes exigências do mundo contemporâneo.

Com efeito, inobstante as instituições de ensino despejarem no mercado de trabalho, anualmente (ou semestralmente!) milhares de indivíduos graduados, e, supostamente, habilitados a ingressarem nas mais diferentes carreiras, subsiste a constatação generalizada de que o nível desses futuros profissionais vem piorando ao contrário de melhorar, ressalvadas honrosas exceções.

Situação pouco diferente é a verificada na Administração Pública. Os concursos públicos de ingresso às carreiras consideradas “de topo” tornaram-se missões hercúleas, superadas tão somente por indivíduos submetidos a métodos profissionais de preparação, que envolvem anos de estudo, com o apoio de cursos preparatórios transformados em empresas altamente rentáveis, somados a serviços de *coaching* e *mentoring* regiadamente remunerados, além de psicólogos, nutricionistas, preparadores físicos, entre outros integrantes

¹¹ MACHADO, Antônio Alberto. *Ministério Público: democracia e ensino jurídico*. Belo Horizonte: Del Rey, 2000, p. 106.

da chamada “indústria dos concursos públicos”. Aqueles que superam os concursos de ingresso, não sem certa dose de razão, são vistos cada vez mais como verdadeiros personagens míticos, porque vencedores de uma saga épica. Sob outro prisma, porém, poderiam ser encarados como criações dessa mencionada “indústria”, apta a moldar seres humanos segundo o ambiente criado pelas comissões examinadoras.

Contudo, a observação de alguns desses recém-aprovados, no desempenho de suas funções públicas, acarreta, invariavelmente, a triste percepção de que, conquanto altamente competitivos, são pouco competentes para a missão a que foram admitidos.

Isso porque é frequente a constatação de empossados em carreiras de grande prestígio e razoável remuneração – ainda mais diante da realidade brasileira – simplesmente com pouca ou nenhuma vocação para o cargo que ocupam, desprovidos de atributos técnicos e pessoais para a grave tarefa que lhes aguarda, muitos dos quais absolutamente despreocupados com a noção de serviço público, em sua aceção mais nobre e elevada. A isso chamaremos, para fins deste trabalho, **vício de vocação**.

Não bastasse isso, há também incontáveis recém-ingressoos que, malgrado se mostrarem dedicados e interessados à missão assumida, não possuem conhecimentos técnicos adequados para o seu desempenho e, diante da estrutura burocrática, para não dizer paquidêmica, da Administração Pública brasileira, tornam-se ineficientes, ainda que vocacionados. A isso denominamos **vício de capacitação**.

Como se sabe, no Ministério Público brasileiro a situação não é muito diferente.

Instituição de ampla reputação social, consagrada pela Constituição da República como imprescindível, dotada de cargos almejados e concursos difíceis, chega quase ao fim da segunda década do terceiro milênio com a sensação de que há muito por se aprimorar no seu processo de seleção para ingresso, bem como na capacitação em geral.

Permanece, ainda que amarga, a lúcida constatação de Hugo Nigro Mazzilli¹², que remonta ao ano de 1992:

[...] é possível afirmar que, descontados os extremos, que sempre são raros, a média da atuação do Ministério Público é bem mais modesta do que seria desejável, tanto em primeira como em segunda instância. [...] verdade seja dita, há aqueles que buscam a instituição por representar ela uma das carreiras de ponta do funcionalismo público, significando uma opção profissional e salarial que muitos – senão a maioria – dos candidatos não conseguiria encontrar na atividade privada. Não que seja um mal em si mesmo ser a carreira das mais competitivas no mercado de trabalho. Pelo contrário. O mal consiste em buscar a carreira apenas por esse motivo.

Parafrazeando o referido autor, forçoso reconhecer que, dotando-se cada promotor do treinamento e infraestrutura necessários, “por certo não seriam necessários tantos promotores”¹³, já que a capacitação e os instrumentos adequados fariam multiplicar o potencial da força de trabalho disponível.

Sem prejuízo do debate acerca do melhor dos processos de seleção nos concursos públicos, de modo a estes avaliarem, mais que o mero conhecimento jurídico do candidato – basicamente a assimilação do tripé doutrina, legislação e jurisprudência¹⁴ –, se este não possui condenação criminal ou alguma psicopatia, mostram-se imperiosas melhorias no estágio probatório, o que agora tornou-se obrigatório por força da Recomendação de Maceió.

O estágio probatório é o período de exercício do membro durante o qual é observada, e apurada pela Administração Superior, a conveniência ou não de sua permanência no Ministério Público, mediante a verificação dos requisitos normativos para aquisição da vitaliciedade. A vitaliciedade pressupõe, assim,

12 MAZZILLI, Hugo Nigro. **A formação profissional e as funções do promotor de justiça**. Disponível em: <<http://www.mazzilli.com.br/pages/artigos/formacao.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

13 No original “dotando-se cada promotor da infraestrutura necessária, por certo não seriam necessários tantos promotores”. Entendemos necessário acrescentar o aspecto da capacitação, pois sem ela não há gestor hábil a administrar eventual infraestrutura disponibilizada.

14 Critérios estes insuficientes para fazer frente às tarefas que aguardam os futuros membros.

prova, **pelo membro**, de sua aptidão, prova esta que deverá ser produzida por ele ao longo do estágio probatório, do qual o CIV é parte integrante.

Importante frisar, é do membro o ônus da prova de demonstrar sua aptidão para o cargo. O **dever da Administração Superior é o de criar mecanismos de avaliação com critérios objetivos e dotados de auditabilidade**, decorrência lógica do Estado Democrático de Direito e seus princípios.

Esse mecanismo de avaliação é justamente o CIV, que, como já dito, possui dupla finalidade: integra o processo de seleção de novos membros ao mesmo tempo em que possibilita sua capacitação inicial.

Na vertente capacitação, o CIV decorre de normas internacionais, notadamente as “Diretrizes Sobre o Papel dos Membros do Ministério Público”, aprovadas pela Organização das Nações Unidas, durante o seu 8º Congresso sobre a Prevenção de Crimes e o Tratamento de Delinquentes (Havana,1990), editadas pela ONU¹⁵, e que, considerando ser essencial garantir que os procuradores/promotores possuam as qualificações profissionais exigidas para o cumprimento de suas funções, através de “**métodos aperfeiçoados de seleção e treinamento jurídico e profissional**”, e por meio do fornecimento de todos os meios necessários para o adequado desempenho de suas atribuições no combate à criminalidade, particularmente em suas novas formas e dimensões, estabelece, no seu Item 1, que as pessoas selecionadas como procuradores/promotores devem ser indivíduos que, além de integridade e capacidade, tenham “**qualificação e treinamento adequados**”.

Essa normativa internacional possui total amparo em nosso ordenamento, já que o princípio constitucional da eficiência (CF, art. 37, *caput*) acarreta naturalmente o dever de capacitação para que as atividades dos entes públicos sejam desenvolvidas de modo eficaz. Não por outra razão, o **poder-dever de capacitação** encontra-se previsto na Lei Orgânica Nacional do Ministério Público – LONMP (Lei nº 8.625/1933) quando trata do “aprimoramento profissional e cultural dos membros da instituição, de seus auxiliares e funcionários, bem como a melhor execução de seus serviços e racionalização de seus recursos materiais” (art. 35).

Contudo, como reconhece Armado Lotti, não havia uniformidade de tratamento em relação ao acompanhamento do estágio probatório no âmbito do Ministério Público brasileiro¹⁶, lacuna esta que a Recomendação de Maceió vem colmatar.

Para contextualizar a edição da nova Recomendação-Geral, deve-se remontar à edição da Carta de Brasília, aprovada no 7º Congresso Brasileiro de Gestão, realizado pelo Conselho Nacional do Ministério Público (2016), quando se reconheceu, especialmente, a necessidade de aprimorar a atuação do Ministério Público visando à sua efetividade social.

Em continuidade, rapidamente percebeu-se que, para atingir as diretrizes traçadas na Carta de Brasília, seria necessária uma ampla reformulação do estágio probatório, sendo que os estudos subsequentes, cuja autoria é de destacados membros de diversos Ministérios Públicos do país, integrantes de grupo de trabalho designado no âmbito do Procedimento de Estudos e de Pesquisas da Corregedoria Nacional nº 9/2017, e que resultou na Recomendação de Caráter Geral nº 1/2018.

Com a nova normatização, tem-se, doravante, um regime inovador em termos de estágio probatório e curso de ingresso e vitaliciamento. Para fins do presente trabalho, importa destacar, entre os principais pontos da Recomendação de Maceió no que tange ao CIV:

- (a) Definição de estágio probatório, como o período compreendido pelos dois primeiros anos de efetivo exercício na carreira, durante os quais será examinada pelos respectivos órgãos de competência do Ministério Público brasileiro, notadamente pelas suas Corregedorias e pelos Conselhos Superiores, a **conveniência da permanência e do vitaliciamento na carreira do membro** (art. 1º, *caput*);

15 NAÇÕES UNIDAS. *Recopilación de reglas y normas de las Naciones Unidas en la esfera de la prevención del delito y la justicia penal*. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/S_Ebook.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2018.

16 LOTTI, Armando Antônio. Breves considerações sobre o estágio probatório dos membros do Ministério Público. *Revista Jurídica Corregedoria Nacional*, v. II, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2017, p. 52.

- (b) Estabelecimento dos princípios que regem o estágio probatório e que, portanto (incisos do art. 1º, *caput*), servirão como diretrizes avaliativas do CIV, complementarmente às contidas no art. 3º;
- (c) Deveres a serem observados pelos membros em estágio probatório, sem prejuízo dos demais estabelecidos no ordenamento (art. 2º);
- (d) Diretrizes de avaliação do membro em estágio probatório (art. 3º);
- (e) Previsão do CIV como etapa obrigatória do processo de vitaliciamento (art.5º);
- (f) Definição dos eixos estruturantes de conhecimento a serem respeitados na elaboração do programa do CIV (art. 6º);
- (g) Previsão da formatação metodológica profissionalizante do CIV com ênfase em boas práticas e lições aprendidas (artigos 7º e 10);
- (h) Estruturação do programa do CIV em, no mínimo, as 4 (quatro) fases, sendo a última a de avaliação do membro (art. 8º);
- (i) Fixação da duração mínima do CIV em 30 (trinta) dias, sendo que pelo menos 50% do prazo estabelecido deverá contemplar atividades práticas supervisionadas (art. 9º);
- (j) Definição dos responsáveis pelo CIV como sendo os centros de estudos e aperfeiçoamento funcional (CEAF) e as Corregedorias, bem como as atribuições de cada um (artigos 4º, § 3º, 7º, parágrafo único, e 11).

Tem-se, destarte, um detalhado “roteiro” a viabilizar a reformulação dos CIV, conforme analisaremos adiante.

4. REESTRUTURANDO CURSOS DE INGRESSO E VITALICIAMENTO

4.1. Planejamento e realização

Nos termos da Recomendação de Maceió, os cursos de ingresso e de vitaliciamento serão formalizados e realizados pelas escolas de formação e aperfeiçoamento do Ministério Público, com a efetiva participação das Corregedorias, tanto na fase da construção quanto nas de realização e avaliação, respeitada a autonomia pedagógica das escolas institucionais (artigos 4º, § 3º, 7º, parágrafo único, e 11).

A norma concilia, dessa forma, a preservação da autonomia pedagógica das Escolas e Centros de Estudos com a participação das Corregedorias, visando a dar cabo à missão de avaliação do período de prova e avaliação dos membros.

Outra disposição acertada da Recomendação de Maceió, prevista no parágrafo único do art. 7º, consiste na obrigatoriedade de detalhamento de:

- conteúdos competenciais;
- abordagens e estratégias metodológicas;
- critérios para a seleção dos capacitadores do curso; e
- valorização da participação de representantes de outras instituições e que se relacionem com a prestação jurisdicional do Estado, universidades e sociedade civil organizada.

Esses temas deverão ser objeto de termo de cooperação firmado entre a Administração Superior do Ministério Público e as respectivas escolas superiores do Ministério Público ou Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional (CEAF).

Ainda cabe destacar a determinação de uma abordagem contemporânea no CIV, por meio de uma metodologia dialógica e profissionalizante pois, nos termos do art. 10, § 2º, os conteúdos deverão ser desenvolvidos mediante **aulas dialogadas**, palestras, **dinâmicas de grupo**, **simulações** de audiências, **relacionamento e atendimento** ao público e órgãos de comunicação social, **visitas técnicas** (sistema prisional, sistema educacional infantil e fundamental, órgãos de segurança pública, lideranças de comunidades, movimentos sociais, entidades e projetos sociais de interesse público), **estudos de casos**, pesquisas e debates de temas **interdisciplinar e multidisciplinar** para o fortalecimento da **atuação resolutiva** do Ministério Público brasileiro.

Outra disposição de caráter inovador e democrático, que pode viabilizar a “oxigenação” dos conteúdos programáticos diz respeito à possibilidade de os membros em estágio probatório, previamente, indicarem temas, problemas e casos à coordenação do curso, para que esta delibere sobre a viabilidade de sua inclusão na pauta (art. 10, § 3º).

4.2. Conteúdo programático

A Recomendação de Maceió traça as seguintes diretrizes de conteúdo para os CIV, notadamente eixos estruturantes de conteúdo e fases do curso.

Os **eixos estruturantes de conteúdo** serão em, no mínimo, 4 (quatro), nos quais devem ser abordados *concomitantemente* (art. 6º):

- I – TEÓRICO: conhecimentos aprofundados sobre a história, evolução, estrutura, funcionamento e atuação dos órgãos, serviços e sistemas do Ministério Público, carreira, estágio probatório e vitaliciamento, gestão do conhecimento alinhada ao planejamento estratégico, rotinas de trabalho, gestão de gabinete e unidades administrativas, segurança orgânica e pessoal, exercício harmônico dos princípios institucionais, deveres, direitos e prerrogativas funcionais, com ênfase nos limites e implicações desse exercício, nos âmbitos funcional e privado;
- II – PROFISSIONAL: conhecimentos eminentemente práticos necessários à atuação judicial e extrajudicial do membro do Ministério Público, com ênfase na proteção dos direitos e das garantias constitucionais fundamentais do cidadão e na tutela dos direitos humanos das pessoas em situação de vulnerabilidade social, com a realização de visitas técnicas, compartilhamento dialogado de boas práticas e lições aprendidas, estudos de casos, pesquisas e debates de temas interdisciplinar e multidisciplinar e simulação de situações concretas com as quais poderá defrontar-se no início da carreira;
- III – INTERLOCUÇÃO INTERINSTITUCIONAL: reflexões para o exercício ético da liberdade de expressão, relacionamento responsável com as mídias sociais e órgãos de comunicação social e desenvolvimento de competências para o diálogo direto entre os Membros do Ministério Público e representantes, de diversos níveis, das entidades públicas, privadas e movimentos sociais;
- IV – COMPORTAMENTALISTA E DE EVOLUÇÃO HUMANA: identificação e reflexão das questões de ordem pessoal, familiar, social, laboral, intrainstitucional e interinstitucional – direta ou indiretamente – relacionadas à realização das atribuições do Membro do Ministério Público, seja na prestação jurisdicional do Estado, na via extrajudicial ou social, assim como na promoção do contentamento, comprometimento e humanização do ambiente e das relações de trabalho, e no desenvolvimento contínuo do ser humano nos seus múltiplos aspectos (físico, mental e espiritual), observando o atendimento efetivo e eficaz do interesse público e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão, nas peculiaridades das diversas unidades de lotação.

As **fases do curso**, por sua vez, serão em no mínimo 4 (quatro) módulos (art. 8º):

I – **MÓDULO 1: apresentação da instituição**, seus órgãos e unidades, com respectivas atribuições, **interação com outras instituições** e órgãos de defesa social e contatos com movimentos sociais voltados para a defesa dos direitos fundamentais afetos às atribuições do Ministério Público;

II – **MÓDULO 2: apresentação dos princípios e fundamentos que norteiam a atividade do Ministério Público**, suas atribuições constitucionais, ética e deveres institucionais, e formação, usos e costumes da sociedade;

III – **MÓDULO 3: submissão a módulo prático**, com ênfase nas áreas que envolvam a Defesa dos Direitos e das Garantias Constitucionais Fundamentais, o Controle da Constitucionalidade e a atuação na defesa dos Direitos Humanos, o Direito Processual, o Direito Civil, o Direito Penal, os Direitos Difusos, Coletivos e Individuais Homogêneos, a atuação nos Casos Complexos de Repercussão Social, os Mecanismos de Tutela Jurisdicional e Extrajurisdicional, a Resolução Consensual dos Conflitos, Controvérsias e Problemas, com ênfase notadamente nas técnicas sobre negociação, mediação, conciliação e práticas restaurativas, técnicas de Gestão Administrativa e Funcional dos órgãos e das unidades de atuação, com priorização do Planejamento Estratégico do Ministério Público, dos Planos Gerais de Atuação, dos Programas de Atuação e respectivos Projetos Executivos, sendo importante, ainda, a realização de simulação de audiências, júris, práticas de negociação, mediação e de atendimento ao público, assim como encontros com movimentos sociais e com outras instituições para discutir questões e problemas que envolvam a tutela dos direitos humanos, com espaço para a realização de curso de português jurídico voltado para a elaboração de peças e manifestações jurisdicionais e extrajurisdicionais¹⁷ 18;

IV – **MÓDULO 4: avaliação** do desempenho nas fases anteriores.

Prevê a Recomendação de Maceió (art. 7º) que o CIV terá como estratégias metodológicas a **formatação profissionalizante** (essencialmente prático, portanto), e os eixos estruturantes deverão ocorrer em **etapas intercaladas**, mediante formação continuada. Ou seja, o curso não será ininterrupto, tendo o membro tempo para atuar na atividade-fim entre os módulos, o que possibilita reflexão, sedimentação e amadurecimento dos conhecimentos.

Outra disposição bastante salutar diz respeito aos Módulos 1 e 2, os quais deverão ser constituídos de aulas teóricas ou palestras a serem proferidas por convidados, por membros do Ministério Público e **por integrantes de outros órgãos ou instituições de defesa social**. Dessa forma, desde logo o membro poderá tomar contato com representantes de órgãos parceiros, recebendo a visão de alteridade fundamental tanto no processo de aprendizado quanto na futura atuação prática. Espera-se, com isso, o favorecimento da visão de horizontalidade nas relações interinstitucionais¹⁹, imprescindível, por exemplo, na exitosa atuação em forças-tarefa.

Embora não caiba aqui discorrer sobre a temática do curso, certo é recordar que os conhecimentos jurídicos, já de sobra exigidos no concurso de ingresso, não deverão ser o foco do CIV. Pelo contrário, em atenção à diretriz de ensino profissionalizante e com foco na resolutividade da atuação ministerial, deverá haver destaque para conhecimentos da atividade-meio, tais como noções básicas de gestão de pessoas, gestão orçamentária, gestão de unidade ministerial, gestão da investigação, inteligência, planejamento, negociação, mediação, liderança, comunicação pessoal, oratória e relacionamento interinstitucional.

Com isso, atende-se ao disposto no art. 5º, parágrafo único, segundo o qual os conteúdos e competências a serem desenvolvidos no curso de ingresso e vitaliciamento destinam-se ao exercício probo, saudável, eficaz e resolutivo das funções de membro, com ênfase nas necessidades e dimensões biológica, psicológica, social, espiritual, organizacional e funcional impostas na atuação, nos termos do art. 3º da

17 O Módulo 3 será realizado tendo por base tanto casos fictícios quanto concretos, quando os Membros da Instituição em Estágio Probatório se manifestarão em processos judiciais e procedimentos extrajudiciais, sob a orientação de Membro do Ministério Público vitalício a ser designado pelos órgãos competentes das Unidades do Ministério Público (§ 3º).

18 Nos termos do art. 9º, parágrafo único, pelo menos 50% (cinquenta por cento) do prazo de duração do CIV deverá contemplar atividades práticas supervisionadas.

19 Visão esta que se opõe à vetusta concepção de centralismo jurídico, nos quais os operadores do Direito estariam hierarquicamente acima de profissionais de outras áreas.

Recomendação CNMP nº 52/2017, que estabelece diretrizes aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro quanto à implementação da Política Nacional de Gestão de Pessoas.

4.3. Carga horária

A carga horária do CIV precisa ser adequada ao conteúdo programático que se pretenda transmitir, incluindo atividades práticas, sem esquecer o tempo necessário ao processo de absorção, sedimentação e amadurecimento de conhecimento e, por óbvio, à avaliação dos discentes.

A Recomendação de Maceió prevê que o CIV terá duração mínima, preferencialmente, de 30 (trinta) dias, com a avaliação de seus resultados (art. 9º).

Embora a previsão seja de uma duração mínima, ainda assim entendemos, com a devida vênia, que tal prazo é insuficiente.

Apenas para fins de comparação, na França, tanto juízes como procuradores são formados pelo curso centralizado pela Escola Nacional da Magistratura (ENM), fazendo parte do mesmo “corpo” e, ao término do curso de formação, optam por integrar a carreira da magistratura sentada ou, para nós, magistratura propriamente dita (*magistrats du siège*) ou da magistratura em pé (*magistrats du parquet*, equivalente ao nosso Ministério Público). O curso tem a duração de 31 meses, dos quais 10 são aulas e 21 estágio prático²⁰. Na Itália, da mesma forma, juízes e promotores são recrutados juntamente, fazendo parte da mesma corporação e se submetendo ao mesmo estatuto. Seu treinamento é de doze meses²¹.

Já a formação de um oficial do Exército brasileiro ocorre mediante curso de um ano, em período integral, na Escola Preparatória de Cadetes do Exército (EsPCEEx). Os aprovados podem, então, cursar a cuja missão é preparar candidatos para o ingresso na Academia Militar das Agulhas Negras (AMAN), responsável pela formação do oficial combatente do Exército. Ou seja, um oficial do Exército é formado em cinco anos²². E essa, vale dizer, é apenas a formação inicial, sucedida da Escola de Aperfeiçoamento de Oficiais (ESAO), Escola de Comando e Estado-Maior do Exército (ECEME), Curso de Política Estratégia e Alta Administração do Exército (CPEAEx), entre outros.

Para se ser confirmado como delegado de polícia federal, por seu turno, os aprovados no concurso público submetem-se a curso de formação na Academia Nacional de Polícia, em regime de semi-internato, com duração média de 850 horas-aula, durante o período de cinco meses aproximadamente²³. Já o pretendente a se tornar oficial da Polícia Militar do Estado de Minas Gerais submete-se ao Curso de Habilitação de Oficiais, cuja duração é de 10 (dez) meses e mais quatro meses de estágio operacional, contando ao todo com 33 disciplinas²⁴.

Fácil, portanto, a constatação de que não pode um membro do Ministério Público ser formado em apenas 30 dias.

O argumento segundo o qual seria desnecessário um amplo curso de formação se baseia na noção vetusta segundo a qual bastaria ao membro do Ministério Público o conhecimento do Direito, o que já seria devidamente aferido no concurso de ingresso. Nada mais equivocados, conforme analisado anteriormente²⁵.

20 ESPARZA LEIBAR, Iñaki. El sistema de reclutamiento y la formación de magistrados en Francia. L'école Nationale de La Magistrature. *Revista Eguzkilore*, nº 23, San Sebastián, dezembro/2009, p. 333-350. Disponível em: <<https://www.ehu.eus/documents/1736829/2176697/25+Esparza.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

21 OBERTO, Giacomo. Recrutamento e Formação de Magistrados: o Sistema Italiano no âmbito dos princípios internacionais sobre o Estatuto dos Magistrados e da independência do Poder Judiciário. *Revista da EMERJ*, v. 5, n. 20, 2002. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista20/revista20_15.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

22 Disponível em: <<http://www.aman.eb.mil.br/acoes-e-programas>>. Acesso em: 7 mar. 2018.

23 BRASIL. Departamento de Polícia Federal. Disponível em: <<http://www.pf.gov.br/anp/educacional/formacao/>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

24 MINAS GERAIS. **Tem início o Curso de Habilitação de Oficiais – CHO**. Disponível em: <<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/conteudo.action?conteudo=44592&tipoConteudo=noticia>>. Acesso em: fev. 2.2018.

25 Vide item 3.

Embora seja difícil estabelecer uma carga horária ideal, a aplicação da razoabilidade permite concluir cargas horárias adequadas ou não.

Lamentavelmente, tem-se observado muitos casos de cursos de ingresso com duração absolutamente incompatível com o necessário. Há constatações de cursos – optamos por não relatar os exemplos – que duraram não mais que quinze dias, denotando tratar-se de uma mera formalidade, a fim de apenas fazer constar que os novos membros frequentaram a referida capacitação.

Para piorar a situação, com o fracionamento dos atos de posse de candidatos aprovados, prática cada vez mais frequente sob o argumento de limitações orçamentárias, há notícia de posse de um ou dois candidatos por vez, aos quais não teria sido oportunizado curso de formação por alegada inviabilidade financeira²⁶.

Por essas razões fáticas, compreende-se que, para muitos Ministérios Públicos, o prazo mínimo de 30 dias significará um avanço.

Por outro lado, devem ser nominadas como exemplar a carga horária do CIV promovido pelo Ministério Público Militar para seus novos membros. O curso possui carga horária mínima de 360 (trezentos e sessenta) horas-aula, distribuídas em até 16 (dezesesseis) meses, conforme dispõe a Resolução nº 74/2012 do CSMPM. Semelhante é a carga horária do CIV do Ministério Público do Estado do Paraná: 369 horas. Em anexo ao fim deste trabalho trouxemos os principais pontos de destaque sobre os referidos cursos.

4.4. Processo de avaliação

Em primeiro lugar, deve-se destacar que estará em avaliação o membro em estágio probatório. Seu desempenho acarretará o vitaliciamento ou não.

Em segundo lugar, recomenda-se que o curso também seja avaliado pelos alunos, avaliação esta detalhada e, por óbvio, anônima, a fim de preservar a fidelidade do processo. Assim, deverão os membros manifestar suas opiniões sobre os métodos pedagógicos empregados, a didática dos instrutores, a atualidade dos temas, a contribuição para as reflexões, fornecimento de sugestões, por exemplo.

Entretanto, interessa-nos, por ora, tratar da avaliação dos membros, um dos aspectos frequentemente negligenciados no estágio probatório e em cursos de ingresso. Embora felizmente uma minoria, há casos em que o diagnóstico ineficiente redundará posteriormente em falhas de futura atuação, nos aspectos técnico ou ético, na atividade-fim ou na atividade-meio.

Nesse ponto, ao se tratar de metodologia de seleção de pessoal que integrará a instituição, de fundamental importância a avaliação da vocação do interessado, no caso, o membro. O indivíduo vocacionado para a missão que o aguarda, não apenas mais eficiente, é feliz, realizado enquanto ser humano, o que inexoravelmente retroalimenta a esfera da eficiência. Pelo contrário, aquele que não é vocacionado torna-se infeliz, e por conta disso desenvolve patologias, por conseguinte prejudicando a missão e a instituição. Contrariam-se, assim, os princípios da dignidade humana e da eficiência.

Não por outra razão, a Recomendação de Maceió prevê que, além dos aspectos funcionais, a etapa de vitaliciamento promoverá abordagem e suporte à adaptação **integral** do membro à nova realidade pessoal, familiar, profissional e regional, por meio do **incentivo ao autoconhecimento**, da **realização equilibrada das suas necessidades**, do **estímulo à criatividade e à inovação** e do **fomento ao comprometimento e contentamento institucional**, estimulando o **senso de pertencimento** ao Ministério Público, observando o interesse público e social, a eficiência, a eficácia, a efetividade e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão (art. 10, § 1º).

²⁶ Pesa também, no mais das vezes, a pressão para colocação de força de trabalho em ação, em razão da escassez de membros. Assim, perde-se oportunidade única, irrepetível, de formação, em prol de interesses imediatos da Administração.

Necessário, portanto, abandonar o paradigma, já em vias de superação segundo Frédéric Laloux, que consiste no “exame da aderência do candidato com a **descrição do cargo**”, em prol do novo paradigma em implantação pelas organizações, que foca na “aderência do candidato com a **organização e com o propósito**”²⁷.

Com relação aos órgãos responsáveis pela avaliação, a Recomendação de Maceió prevê que os resultados dos cursos de vitaliciamento serão aferidos pelas escolas superiores do Ministério Público ou centros de estudos e aperfeiçoamento funcional (CEAF), **com a participação efetiva das Corregedorias** (art. 11).

Com relação aos **métodos de avaliação**, o art. 15, embora disponha sobre a atuação do membro pelas Corregedorias, é aplicável analogicamente aos cursos de ingresso, quando prevê que a utilização de sistema de avaliação que leve em **consideração objetivos**, metas e indicadores direcionados à aferição e à indução da eficácia social da atuação dos membros, **ultrapassando o controle meramente formal**, quantitativo e temporal.

Destarte, ao se prever o sistema de avaliação que, além de pautado em critérios objetivos, vá além do meramente formal, pretende-se que o CIV selecione membros efetivamente vocacionados para a tarefa que lhes aguarda, o que deverá ser aferido diante das atividades práticas (caráter profissionalizante) que aproximem o futuro membro das situações que vivenciará, por exemplo, interrogando testemunhas e criminosos, relacionando-se com autoridades, atendendo ao cidadão, tudo isso muitas vezes em cenários adversos.

Não se pode descartar, ainda, da realização de testes de integridade, que consistem “na simulação de situações sem o conhecimento do agente público, com o objetivo de testar sua conduta moral e predisposição para cometer ilícitos contra a Administração Pública”, conforme proposta inovadora do Ministério Público Federal inserida na campanha “10 Medidas contra a Corrupção”²⁸. Essa simulação de situações pode pretender avaliar não apenas critérios de honestidade como outros aspectos, como educação, cortesia ou assertividade com pessoas do povo ou servidores públicos, por exemplo.

Agências de inteligência ou de combate a ilícitos em vários países submetem seus futuros membros a interrogatórios simulados²⁹ e dissimulados, seja na condição de interrogador, seja na condição de interrogado. Trata-se da técnica de entrevista³⁰, utilizada inclusive por corporações para seleção de pessoal.

Com efeito, conforme refere Frédéric Laloux³¹, são frequentes as situações em que o candidato, a fim de garantir um cargo, se apresenta como alguém diferente de si mesmo:

é geralmente durante o recrutamento, antes mesmo de uma pessoa dar seus primeiros passos da organização, que a mentira começa. Como candidatos, nos adaptamos a quem achamos que deveríamos ser aos olhos do recrutador, em tudo, desde o nosso currículo na maneira como nos vestimos em nossas atitudes, nas perguntas que sentimos ser apropriadas ou não de se fazer e até das histórias que escolhemos contar sobre nós mesmos. O processo de recrutamento é frequentemente uma dança nada confortável entre dois parceiros usando saltos altos para parecerem maiores, roupas justas para esconderem a barriga e tanta maquiagem que não sei reconheceriam no dia comum.

De fato, como decorrência da “indústria do concurso público”, muitos candidatos competitivos, porém não vocacionados, adentram a carreiras de prestígio e bem remuneradas, esforçando-se para demonstrar serem alguém diferente de sua essência, sendo papel do processo de avaliação do CIV efetuar a necessária

27 LALOUX, Frederic. **Reinventando as Organizações**. Curitiba: Voo, 2017, p. 170.

28 CALABRICH, Bruno. **Teste de integridade**: aplicação, críticas e constitucionalidade. Disponível em: <<http://www.dezmedidas.mpf.mp.br/apresentacao/artigos/teste-de-integridade-bruno-calabrich.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

29 Tal sugestão encontra amparo no art. 10, § 2º, da Recomendação de Maceió.

30 “A entrevista é um método de coleta de informações que consiste em uma conversação, individual ou em grupo, com pessoas selecionadas cuidadosamente, e cujo grau de pertinência, validade e confiabilidade é analisado na perspectiva dos objetivos da coleta de informações” (BRASIL, Tribunal de Contas da União, **Técnica de entrevista para auditores**. Brasília, 2010 Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A258FE9A84015903D992B9083A>>. Acesso em: 21 mar. 2018).

31 **Reinventando as Organizações**. Curitiba: Voo, 2017, p. 172.

seleção, para o bem do indivíduo, do órgão e da sociedade, tudo em respeito aos princípios da dignidade humana, da eficiência e economicidade.

4.5. Instrutores: palestrantes, professores e mediadores

Os instrutores ou capacitadores são enumerados pela Recomendação de Maceió como sendo palestrantes, professores ou mediadores (art. 4º, § 4º).

Sem a pretensão de aprofundarmo-nos nos domínios da pedagogia, podemos, para fins deste trabalho, conceituar *palestrante* como sendo o conferencista que participa da capacitação compartilhando o conhecimento de um tema específico. Já *professor* é o indivíduo que se especializou em ensinar e participa do processo de capacitação de forma contínua e não eventual. *Mediador*, por sua vez, é aquele que realiza a intermediação em processo de capacitação que envolve um debate multilateral.

Todos esses instrutores devem não apenas possuir **experiência prática operacional**, como, principalmente, **didática adequada às finalidades do curso**. E, nesse particular, forçoso reconhecer que experiência operacional e didática são virtudes que nem sempre andam juntas: há membros com grande dose da primeira e pouca ou nenhuma da segunda, e vice-versa. O mesmo se diga em relação à experiência acadêmica (universitária ou doutrinária, p. ex.) que necessariamente não implica em conhecimentos técnico-operacionais ou facilidade em expor esse conhecimento.

Nesse sentido, mostra-se imprescindível o fomento à capacitação de instrutores, a fim de melhor viabilizar a transmissão de conhecimento segundo o paradigma da educação andragógica, ou seja, a educação voltada para o adulto, essencialmente horizontalizada, cujas principais características são o diálogo, o respeito, a colaboração e a confiança, a motivação a superação de desafios, busca de soluções que façam diferença em suas vidas e conhecimento construído a partir da realidade³².

No que tange a composição do quadro de instrutores, a Recomendação de Maceió prevê interessante disposição, contida no art. 4º, § 4º, segundo o qual, sempre que possível, pelo menos 5% destes, quando integrantes do Ministério Público, deverão ter ingressado na carreira há mais de 20 anos e pelo menos outros 5% há menos de 10 anos.

A norma procura criar um mínimo de participação de membros mais experientes na carreira (com mais de 20 anos nesta) e de membros mais jovens (que tenham menos de 10 anos), de modo a buscar um temperamento na transmissão de conhecimentos. Importante atentar para dois aspectos que se extraem da redação. O primeiro é que a cláusula “sempre que possível” deixa claro que o estrito cumprimento desses requisitos poderá ser excepcionado. O segundo é que o requisito só se aplica aos formadores “integrantes do Ministério Público”.

5. O PAPEL DA UNIDADE NACIONAL DE CAPACITAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO E UM CURSO NACIONAL DE INGRESSO E VITALICIAMENTO

A Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (UNCMP) foi criada por meio da Resolução CNMP nº 146/2016, que também dispõe sobre as diretrizes administrativas e financeiras para a formação de membros e servidores do Ministério Público.

Trata-se de órgão central de capacitação do Ministério Público brasileiro, com funções regulatórias e executivas.

A **função regulatória** da UNCMP encontra-se prevista nos artigos 2º e 8º da Resolução nº 146/2016, dispondo que terá, dentre outras funções, a de regulamentar os cursos oficiais para o ingresso, a formação

³² Ver, a respeito: CARVALHO, Alexandre Reis de; CARVALHO, Rebecca Aguiar Eufrosino da Silva de. Curso de ingresso e vitaliciamento: uma possível e necessária abordagem profissionalizante e humanística. *Revista Jurídica Corregedoria Nacional*, v. II, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2017, p. 281-306.

inicial e o aperfeiçoamento dos membros e dos servidores do Ministério Público, bem como estabelecer a carga horária mínima obrigatória para tais cursos. Esta normatização é de caráter vinculante aos Ministérios Públicos, já que o art. 10 prevê o dever de os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, Escolas ou órgãos similares adaptarem seus programas, projetos e planos de formação às diretrizes emanadas pelo órgão central de capacitação³³.

A **função executiva** da UNCMP consiste na sua missão de organizar, ela própria, cursos, seminários, pesquisas e similares, diretamente ou em parceria e convênio com instituições e órgãos da mesma natureza (art. 2º).

Desse modo, à UNCMP cabe tanto a função de regulamentar o CIV como a possibilidade de organizá-lo e executá-lo, notadamente em cooperação com as escolas ou centros de aperfeiçoamento ministeriais, do que resulta inúmeras vantagens:

- Sendo a realidade do Ministério Público brasileiro extremamente diversificada, é útil a existência de um órgão central de difusão do conhecimento para colher e divulgar boas práticas de todo o país;
- Cooperação com Ministérios Públicos que não possuam estrutura nem orçamento suficientes para organizar o CIV com a envergadura que a atualidade exige;
- Cooperação, para fins de compartilhamento de instrutores ou ensino a distância, com inúmeros Ministérios Públicos cujos quadros de membros reduzidos não possibilitam a formação de corpo docente, ainda mais diante da dimensão do conteúdo programático exigido pela Recomendação de Maceió;
- Difusão do ensino a distância, quando pedagogicamente recomendável, para fazer frente à dificuldade logística decorrente das dimensões continentais do Brasil, de sua inadequada malha aérea, e da necessidade de economia orçamentária;
- Padronização da formação do membro do Ministério Público, evitando-se discrepâncias na qualidade da formação.
- Estímulo ao “cosmopolitismo ministerial”, ampliando-se o espectro do senso de pertencimento do membro e sua visão da Instituição.

Nesse contexto, e em atenção dos princípios da eficiência, economicidade e unidade institucional (fortalecimento do Ministério Público brasileiro), mostra-se recomendável a implantação, pela UNCMP, de um Curso Nacional de Ingresso e Vitaliciamento (CNIV), de adesão voluntária pelos Ministérios Públicos, respeitando, assim, sua autonomia.

Dessa forma, a adesão ao CNIV, além de facultativa, diante da independência dos ramos do Ministério Público, poderia ser total ou parcial. Sendo parcial, haveria a opção para que a unidade ministerial desenvolvesse seus próprios módulos, em caráter complementar, por exemplo, atentando para peculiaridades locais, impossíveis de serem abrangidas pelo Curso Nacional.

Outro instrumento de vital importância é o ensino a distância, o qual “deverá ser priorizado (...) como forma de melhor aplicação de recursos públicos”, utilizando-se “sempre que possível e observada a especificidade da ação formativa”, nos termos do art. 12 da Resolução nº 146/2016. Em outras palavras, a primeira opção deverá ser o ensino a distância, só não se utilizando quando não for recomendado ante a peculiaridade da ação de capacitação.

33 Impende registrar ausência de contradição entre a função regulatória da UNCMP (art. 2º da Resolução nº 146/2016) e as disposições acerca do CIV contidas na Recomendação de Maceió, oriunda da Corregedoria Nacional do Ministério Público. Isso porque, enquanto a Recomendação traça apenas diretrizes acerca do estágio probatório e curso de formação, a UNCMP permanece com total autonomia pedagógica para fixar o conteúdo programático, carga horária, metodologia, definição de instrutores, etc. Assim, a UNCMP continuará regulamentando os cursos oficiais para ingresso, formação inicial e aperfeiçoamento dos membros, apenas atentando para as novas diretrizes gerais para Estágio Probatório e os Cursos de Ingresso e Vitaliciamento.

Além da economia de recursos públicos, o ensino a distância é capaz de viabilizar que instrutores de reconhecido mérito didático e conhecimento notório sobre temas específicos, os quais geralmente não possuem agenda (tempo) suficiente para atender à demanda, possam chegar aos vários Ministérios Públicos, incluindo os situados nas unidades federativas mais distantes.

Nessa linha, é recomendável que os cursos sejam realizados nas dependências dos Ministérios Públicos de origem, valorizando-se o ambiente em que o membro atuará. No caso de módulos realizados a distância, é de bom alvitre que um instrutor da UNCMP esteja presente, facilitando a intermediação junto aos membros. A UNCMP poderá, ainda, capacitar instrutores para funcionarem como monitores, auxiliando a resolução de dúvidas e casos práticos, multiplicando o conhecimento.

Outrossim, cabe destacar que proposta ora delineada é uma construção que visa a solucionar problemas oriundos de uma realidade que é complexa e dinâmica. Não se pretende propor uma cartilha ou camisa de força, mas sim uma reflexão consciente dos desafios e oportunidades, buscando-se a solução da problemática e sujeitando-se, é claro, à revisão e à adaptação evolutiva, eis que com a implantação desta nova metodologia novas experiências enriquecedoras possibilitarão o aprimoramento.

6. CONCLUSÕES

O curso de ingresso e vitaliciamento (CIV) é instrumento de vital importância para o estágio probatório e visa a atender a uma dupla finalidade: seleção (possibilita a escolha dos candidatos aptos e vocacionados) e capacitação (formação inicial) de membros.

Na vertente da seleção, o CIV deve efetivamente servir de instrumento de avaliação, segundo critérios objetivos para fins de vitaliciamento apenas dos membros capacitados e vocacionados à missão constitucional que lhes aguarda.

Na vertente capacitação, a importância do CIV cresce à medida em que é cada vez maior a necessidade de saberes diversos do meramente jurídico para o desempenho das funções de membro do Ministério Público, conhecimentos estes não constantes dos programas universitários e não exigidos nos concursos de ingresso.

Todavia, por razões diversas, o CIV ainda não goza de ampla efetividade, prejudicando consideravelmente o estágio probatório e, por conseguinte, a formação ideal de quadros do Ministério Público.

A Recomendação de Caráter Geral nº 1/2018, da Corregedoria Nacional do Ministério Público, também conhecida como “Recomendação de Maceió”, dispõe sobre o estágio probatório dos membros do Ministério Público brasileiro, traz com ineditismo diretrizes para efetivação do CIV.

Dentre essas diretrizes, destaca-se a fixação de eixos temáticos, fases do curso, duração mínima, critérios objetivos de avaliação, direito à participação dos alunos, bem como a ênfase no ensino profissionalizante, essencialmente voltado a “boas práticas e lições aprendidas” (art. 10, *caput*), valorizando conhecimentos extrajurídicos (interdisciplinaridade) tudo visando à construção do Ministério Público resolutivo delineado na Carta de Brasília.

O cumprimento das diretrizes da Recomendação de Maceió pode viabilizar um histórico salto de qualidade para o Ministério Público brasileiro, em consonância com os princípios da Constituição da República e da Carta de Brasília.

Considerando a diversificada realidade nacional, muitos Ministérios Públicos podem experimentar dificuldades para a implementação de CIV, notadamente face a restrições orçamentárias, dificuldades logísticas e de limitação de física ou de pessoal.

Nesse contexto, e em atenção dos princípios da eficiência, economicidade e unidade institucional, mostra-se recomendável a implantação pela Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público, de um Curso Nacional de Ingresso e Vitaliciamento (CNIV), de adesão voluntária pelos Ministérios Públicos, sem prejuízo de complementação por estes, notadamente em razão de peculiaridades locais.

7. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Gregório Assagra de. O Ministério Público no neoconstitucionalismo: perfil constitucional e alguns fatores de ampliação de sua legitimação social. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ALVES, Leonardo Barreto Moreira; ROSENVALD, Nelson (Orgs.). **Temas atuais do Ministério Público**. 5ª ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

BAUMAN, Zygmunt. **Tempos líquidos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2007.

BECK, Ulrich. **La sociedad del riesgo global**. Madri: Siglo Veintiuno, 2002.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**, 8ª ed., Rio de Janeiro: Campus, 2004.

BRASIL. Conselho Nacional do Ministério Público. **Manual de negociação e mediação para membros do Ministério Público**. 2ª ed., Brasília: CNMP, 2015. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/manual_mediacao_negociacao_membros_mp_2_edicao.pdf>. Acesso em: 4 fev. 2018.

_____. **Carta de Brasília**. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/BOAS_PR%C3%81TICAS_-_VERS%C3%83O_FINAL_-_em_01-08-2017_1.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2017.

_____. Departamento de Polícia Federal. Disponível em: <<http://www.pf.gov.br/anp/educacional/formacao/>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

_____. MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **ESMPU inicia XI Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Procuradores da República**. Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/a-escola/comunicacao/noticias/esmpu-inicia-xi-curso-de-ingresso-e-vitaliciamento-para>>. Acesso em: 21 mar. 2018.

BRASIL, Tribunal de Contas da União, **Técnica de entrevista para auditorias**. Brasília, 2010. Disponível em: <<http://portal.tcu.gov.br/lumis/portal/file/fileDownload.jsp?fileId=8A8182A258FE9A84015903D992B9083A>>. Acesso em: 21 mar. 2018

CALABRICH, Bruno. **Teste de integridade: aplicação, críticas e constitucionalidade**. Disponível em: <<http://www.dezmedidas.mpf.mp.br/apresentacao/artigos/teste-de-integridade-bruno-calabrich.pdf>>. Acesso em: 22 mar. 2018.

CARVALHO, Alexandre Reis de; CARVALHO, Rebecca Aguiar Eufrosino da Silva de. Curso de ingresso e vitaliciamento: uma possível e necessária abordagem profissionalizante e humanística. **Revista Jurídica Corregedoria Nacional**, v. II, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2017, p. 281-306.

ESPARZA LEIBAR, Iñaki. El sistema de reclutamiento y la formación de magistrados en Francia. L'école Nationale de La Magistrature. **Revista Eguzkilore**, nº 23, San Sebastián, dezembro/2009, p. 333-350. Disponível em: <<https://www.ehu.eus/documents/1736829/2176697/25+Esparza.pdf>>. Acesso em: 23 mar. 2018.

GOULART, Marcelo Pedroso. Órgãos de execução, escolas institucionais e corregedorias na dinâmica do Ministério Público. **Revista Jurídica Corregedoria Nacional**, v. II, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2017, p. 29-50.

JATAHY, Carlos Roberto de Castro. 20 anos de Constituição: o novo Ministério Público e suas perspectivas no Estado Democrático de Direito. In: FARIAS, Cristiano Chaves de; ALVES, Leonardo Barreto Moreira; ROSENVALD, Nelson (Orgs.). **Temas Atuais do Ministério Público**. 4ª ed. Salvador: Juspodivm, 2014, p. 27-43.

LALOUX, Frederic. **Reinventando as Organizações**. Curitiba: Voo, 2017.

LOTTI, Armando Antônio. Breves considerações sobre o estágio probatório dos membros do Ministério Público. **Revista Jurídica Corregedoria Nacional**, v. II, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2017, p. 51-66.

MACHADO, Antônio Alberto. **Ministério Público: democracia e ensino jurídico**. Belo Horizonte: Del Rey, 2000.

MARTINS, Fernando Rodrigues. Corregedorias do Ministério Público e legitimidade procedimental: a função orientação na promoção da administração pública responsiva. **Revista Jurídica Corregedoria Nacional**, v. II, Conselho Nacional do Ministério Público. Brasília: CNMP, 2017, 167-186.

MAZZILLI, Hugo Nigro. **A formação profissional e as funções do promotor de justiça**. 1992. Disponível em: <<http://www.mazzilli.com.br/pages/artigos/formacao.pdf>>. Acesso em: 10 mar. 2018.

MINAS GERAIS. **Tem início o Curso de Habilitação de Oficiais – CHO**. Disponível em: <<https://www.policiamilitar.mg.gov.br/portal-pm/conteudo.action?conteudo=44592&tipoConteudo=noticia>>. Acesso em: 20 fev. 2018.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Considerações sobre a Lei de Responsabilidade Fiscal**. São Paulo: Renovar, 2001.

NAÇÕES UNIDAS. **Recopilación de reglas y normas de las Naciones Unidas en la esfera de la prevención del delito y la justicia penal**. Disponível em: <https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/S_Ebook.pdf>. Acesso em: 7 mar. 2018.

OBERTO, Giacomo. Recrutamento e Formação de Magistrados: o Sistema Italiano no âmbito dos princípios internacionais sobre o Estatuto dos Magistrados e da independência do Poder Judiciário. **Revista da EMERJ**, v. 5, n. 20, 2002. Disponível em: <http://www.emerj.tjrj.jus.br/revistaemerj_online/edicoes/revista20/revista20_15.pdf>. Acesso em: 21 mar. 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Ensaio sobre as ciências**. São Paulo: Cortez, 2006.

8. ANEXOS

Pretendemos com estes anexos indicar experiências exitosas em CIV. Indicamos aqui o conteúdo programático e respectiva carga horária do curso de preparação do Ministério Público do Estado do Paraná e o curso de ingresso do Ministério Público Militar. Tratam-se de CIV realizados antes da edição

da Recomendação de Maceió, porém nos quais constatamos um programa muito próximo do adequado – com ajustes não muito grandes podem facilmente se adequar às novas diretrizes – bem com carga horária compatível.

8.1. Matriz Curricular do Curso de Preparação e Aperfeiçoamento do MP-PR

O programa do CIV do Ministério Público do Paraná apresenta temática extensa, com foco profissionalizante, e carga horária adequada (369 horas). Embora com forte conteúdo jurídico, aborda com boa carga horária temas fundamentais para a atividade-fim, como técnicas de negociação, gestão, planejamento, liderança, mediação e estudo de boas práticas. Como sugestões de aprimoramento, tem-se como vital a inserção da atividade de inteligência, ferramenta indispensável às atividades meio e fim, como demonstrado anteriormente.

EIXO I – PRÁTICAS DE PROMOTORIA DE JUSTIÇA	Carga horária
Apresentação Institucional	1
Aula inaugural: MP Vocacional	2
Apresentação Institucional	4
CEAF	1
Estágio Probatório: requisitos à permanência e ao vitaliciamento	4
Audiências Acompanhadas em Promotorias da Região Metropolitana de Curitiba	4
A Atuação no Tribunal do Júri	7
Temas Atuais da Execução Penal no Estado do Paraná	2
Apresentação do GAECO e PROVITA – Programa Estadual de Assistência a Vítimas e a Testemunhas Ameaçadas (Coord. Estadual)	2
Palestra Corregedor Nacional – CNMP	1
Movimentação na Carreira	1
Prática Supervisionada em Tribunal do Júri	4
Estudo de Caso Criminal – Controle mediato da investigação criminal pelo Ministério Público. Protocolo com parâmetros para o desempenho de atividades investigativas	4
Cautelares, Arquivamento e Denúncia / Quadro Negro (GEPATRIAS) / Entrega de material para a confecção de denúncia	4
Atuação Extraprocessual: Rotinas / Procedimentos Extras (Atendimento ao Público, IC, PP, PA, NF)	8
CEAF	1
Orientações sobre Criança, Adolescente e Família	4
Oitiva Informal de Adolescentes	6
Elaboração de Peças Processuais. Prática no PROJUDI. Execução Penal	8
Análise da denúncia com base no material entregue anteriormente. Gestão de IP e PIC. Regulamentação e Aspectos Práticos	4
Atuação Processual – Instrução Criminal, Alegações Finais, Atividade Recursal e Execução Penal (perspectiva prática). Repercussão da Atuação do Promotor de Justiça em 2º Grau de Jurisdição	4
Oficina de Ação Civil Pública	4
<i>Subtotal de Aulas e carga horária</i>	<i>80</i>

EIXO II	
Tutela dos Direitos Humanos	8
Da proteção ao Meio Ambiente ao Direito à Cidade	8
Estratégias de Atuação na Defesa dos Consumidores	4
A Proteção ao Patrimônio Público	8
Direitos do Idoso e da Pessoa com Deficiência	4
Centro de Apoio Técnico à Execução – CAEx	4
A Política de Assistência Social	4
A Defesa dos Direitos da Criança e do Adolescente	8
Prática Ministerial nas Áreas Cível e do Terceiro Setor: Dúvidas Recorrentes	4
Educação	4
Corregedoria-Geral	4
<i>Subtotal</i>	<i>60</i>
EIXO III	
Corregedoria – Resoluções do CNMP e PROMP	8
Autocomposição de Conflitos	4
<i>Subtotal</i>	<i>61</i>
EIXO IV	
Gestão de pessoas e Liderança	8
Administração do tempo como diferencial estratégico	8
Planejamento Setorial e Planejamento Estratégico	4
Experiências e boas práticas no gerenciamento de Promotoria de Justiça	16
O relacionamento do Promotor com a mídia e Relacionamento institucional com os demais Poderes	4
Atuação em rede e o protagonismo na defesa das políticas públicas + Compreendendo o Orçamento Público e o controle das contas públicas	8
<i>Subtotal</i>	<i>48</i>
ATIVIDADES ACADÊMICAS COMPLEMENTARES	
Participação em atividades formativas (intervenções pedagógicas, cursos e eventos)	60
Atividades externas vinculadas aos projetos institucionais	40
Produto de relevância institucional – tese institucional ou relato de boa prática (protocolo de atuação, fluxo de trabalho, software, inovação)	20
<i>Subtotal</i>	<i>120</i>
Total de Carga Horária do Curso	369

8.2. Matriz Curricular do Curso de Ingresso e Vitaliciamento para Promotores de Justiça Militar (CIV-MPM)

O CIV-MPM possui vasto conteúdo e carga horária de 360 horas. Para não reproduzir integralmente o programa, seja por limitações de espaço, seja para manter a objetividade do trabalho, optamos por indicar alguns dos temas que mais se destacam pelo aspecto prático ou pelo caráter inovador, como, por exemplo, a atividade de inteligência conectada à atividade-meio (gestão) e atividade-fim (investigação).

O temas indicados a seguir são, quase todos, temas não jurídicos, justamente onde reside o maior *deficit* de capacitação:

- MPM e Governança: identidade e unidade institucional;
- Atuação Ministerial: Comprometimento, Transformação e Contentamento – atividades de inteligência e outros métodos de planejamento e gestão institucional;
- A Segurança Institucional no MPM;
- Independência funcional, autonomia, unidade e a convivência intrainstitucional;
- Psicodinâmica do Trabalho e Programa de Acompanhamento Funcional do MPM – PAF/MPM;
- Expectativas e Valores (1. Expectativas e mapeamento de valores; 2. A nova realidade; 3. Elaboração de plano de ação envolvendo as dimensões institucionais e comportamentais);
- Apresentações de alta performance (1. Oratória; 2. Gestos e postura apropriados; 3. Estrutura da apresentação; 4. Controle do medo; 5. Apresentação pessoal; 6. Fale com naturalidade e entusiasmo; 7. Vocabulário ideal; 8. Projete uma imagem confiante e descontraída);
- Conduta ética: A vida como vale a pena ser vivida (1. Reflexões do conceito de felicidade, bem supremo e as possibilidades teleológicas e praxiológicas para se alcançar, filosoficamente, a vida que vale a pena ser vivida); Prestígio, Poder e Ética;
- Realidade e Desafios (1. Ambientação ao novo posto de trabalho; 2. Troca de experiências; 3. Fortalecimento da Rede de Cooperação entre os participantes);
- Gerenciamento do estresse (1. Definição de estresse; 2. Tipos de estresse; 3. Sintomas e doenças do distresse; 4. Estresse e ambiente; 5. Estresse e tensão; 6. Gerenciamento do estresse);
- Realidade em construção (1. Resultado da etapa realizada a distância; 2. Gestão do tempo; 3. Papéis do gestor; 4. Trabalho em equipe);
- Construindo valores em um mundo de transformação (1. Profissão, família e valores sociais: a influência do novo, das expectativas e anseios no equilíbrio pessoal, pautado na serenidade, moderação, simplicidade, humildade, afetividade e fé);
- Curso teórico de funcionamento de armas de fogo, regras de segurança e técnicas de tiro; Curso prático de tiro de defesa para agentes públicos;
- Técnicas de Interlocução, de mediação e de negociação;

- A arte da comunicação e a convivência no trabalho em equipe (Ciclo de vida das equipes; Importância da comunicação e da liderança no trabalho em equipe; liderar dentro da gestão democrática; Riscos de não praticar a comunicação no exercício da liderança das equipes);
- Media Training (1. Relação com a mídia televisiva e impressa e 2. Redes sociais);
- Interlocação interinstitucional (palestras com representantes de diferentes órgãos que interagem com o MPM, tais como Exército, Marinha, Aeronáutica, Ministério da Defesa, ABIN, PF, TCU, Defensoria, Congresso Nacional, inclusive com visitas)³⁴;
- Ferramentas de apoio à investigação;
- Práticas de audiência: estudo de caso e simulação;
- Técnicas de produção da prova oral na investigação direta e na instrução criminal (1. A técnica de entrevista aplicada à investigação criminal e ao processo penal militar; 2. Termo de declaração do noticiante; 3. Interrogatório do acusado; 4. Oitiva do ofendido e testemunhas; 5. Técnicas de perguntas e reperguntas);
- Técnicas Especiais de Investigação;
- Uso da inteligência na investigação criminal;
- Investigação direta pelo Ministério Público e Força Tarefa (aplicabilidade, planejamento, governança e resultados; lições aprendidas e estudos de casos);
- Programas especiais de proteção a vítimas e testemunhas ameaçadas; e
- Existência de um módulo específico e extenso sobre controle externo da atividade policial.

³⁴ Ponto extremamente salutar, pela oportunidade de conhecer os órgãos parceiros e sobretudo oportunizar aos órgãos conhecer o Ministério Público, demolindo preconceitos e favorecendo interlocação institucional. Dota de maior eficiência a atuação ministerial por trazer conhecimentos sobre o funcionamento dos demais órgãos, suas dificuldades, além de viabilizar “pontes” de contato.