

» **ARTIGOS****1. MICROSSISTEMA NACIONAL ORIENTATIVO DA GESTÃO DE PESSOAS PARA O MINISTÉRIO PÚBLICO BRASILEIRO****NATIONAL LEGAL MICROSYSTEM OF THE GUIDELINES FOR THE MANAGEMENT OF PEOPLE FOR THE BRAZILIAN PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE**Gregório Assagra de Almeida¹Lincoln Pierazzo Molina²

RESUMO: As recomendações de caráter geral expedidas pelo Conselho Nacional do Ministério Público possuem a natureza de normas jurídicas orientativas, já que expedidas com base em atribuições conferidas constitucionalmente ao referido Órgão de Controle Externo do Ministério Público. A Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, que Orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, criou, por intermédio de normas jurídicas gerais de natureza orientadora, o Microssistema Nacional Orientativo da Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. Em razão da sua importância, a Recomendação CNMP nº 52/2017 já rende excelentes frutos, sendo destacáveis, entre outros: a Criação da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público, nos termos da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018 (art. 23); a Gestão de Pessoas no Estágio Probatório de Membros do Ministério Público brasileiro, presente na Recomendação de Caráter Geral da CNMP-CN nº

01/2018; a Gestão de Pessoas na avaliação da Resolutividade das Atividades do Ministério Público, presente na Recomendação de Caráter Geral da CNMP-CN nº 02/2018; e, também, a presente Revista da Corregedoria Nacional do Ministério Público, que traz artigos e boas práticas sobre gestão de pessoas e evolução humana no Ministério Público brasileiro.

ABSTRACT: *The recommendations of general character by the National Council of the Public Prosecutor's Office have the nature of guiding rules, since they are issued based on attributions constitutionally conferred to National Council of the External Control of the Public Prosecutor's Office. The CNMP Recommendation N° 52 of March 28, 2017, which guides the National Policy for People Management for the Brazilian Public Prosecutor's Office, created, through general legal norms of a guiding nature, the National Legal Microsystem of the Guidelines of People Management for Brazilian Public Prosecutor's Office. Due to its importance, the CNMP Recommendation 52/2017 already yields excellent results, among which we can highlight the creation of the Coordination of Innovation, Human Evolution and Probationary Internship within the scope of The National Office of Professional Responsibility of the Brazilian Public Prosecutors, in the terms of the CNMP-CN Rule n° 165, of July 4, 2018 (article 23); the Management of People in the Probationary Stage of Members of the Brazilian Public Prosecution Service, present in the Recommendation of General Character of the CNMP-CN n° 01/2018; the management of persons in the evaluation of the Resolutivity of Public Prosecution Activities, present in the Recommendation of General Character of the CNMP-CN n° 02/2018; and also the present Legal Periodic of the National Office of Professional Responsibility of the Brazilian Public Prosecutors, which brings articles and good practices on people management and human evolution in the Brazilian Public Prosecutor's Office.*

PALAVRAS-CHAVE: Ministério Público brasileiro. Microssistema Jurídico. Gestão de Pessoas.

KEYWORDS: *Brazilian Public Prosecutor's Office. Legal Microsystem. People Management.*

SUMÁRIO: Introdução. 1. A função orientadora do Conselho Nacional do Ministério Público e a Unidade do Ministério Público como instituição de caráter nacional. 2. Recomendações como espécies de normas jurídicas de caráter orientativo. 3. A Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018, na qualidade de Norma Jurídica Orientativa da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.1. Objeto.

1 Promotor de Justiça do Ministério Público do Estado de Minas Gerais. Pós-doutor pela Syracuse University, NY, USA. Doutor e mestre em Direito pela PUC-SP e graduado em Direito pela Universidade de Ribeirão Preto. Professor e autor de livros e artigos.

2 Bacharel em Direito pela Universidade de Franca, SP. Advogado em Ribeirão Preto, SP e Região, com experiência profissional na área trabalhista.

3.2. Considerandos justicadores da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017. 3.3. Das finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.4. Conceitos e definições da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.5. Princípios da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.6. Diretrizes gerais da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.7. Dos processos e subprocessos de Gestão de Pessoas da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.8. Da governança da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 3.9. Das disposições finais da Recomendação da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. 4. A criação da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público – Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018. A Gestão de Pessoas no Estágio Probatório de Membros do Ministério Público brasileiro (Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018). 6. A Gestão de Pessoas na Avaliação da Resolutividade das Atividades do Ministério Público brasileiro (Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018). 7. Conclusões. Referências.

Introdução

O presente artigo traz estudo sobre o Microssistema Nacional Orientativo da Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. Os autores partem da concepção no sentido de que as recomendações de caráter geral expedidas pelo Conselho Nacional do Ministério Público possuem a natureza de normas jurídicas orientativas, já que expedidas com base em atribuições conferidas constitucionalmente ao referido Órgão de Controle Externo do Ministério Público.

Os autores defendem também que a Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, que orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, criou, por intermédio de normas jurídicas gerais de natureza orientadora, o Microssistema Nacional Orientativo de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

Em razão da importância do tema e do conteúdo da Recomendação analisada, o estudo demonstra que a Recomendação CNMP nº

52/2017 já rende excelentes frutos, sendo destacáveis, entre outros: a criação da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público, nos termos da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018 (art. 23); a Gestão de Pessoas no Estágio Probatório de Membros do Ministério Público brasileiro, presente na Recomendação de Caráter Geral da CNMP-CN nº 01/2018; a Gestão de Pessoas na avaliação da Resolutividade das Atividades do Ministério Público, presente na Recomendação de Caráter Geral da CNMP-CN nº 02/2018; e, também, a presente Revista da Corregedoria Nacional do Ministério Público, que versa sobre a temática do presente estudo e traz artigos e boas práticas sobre gestão de pessoas e evolução humana no Ministério Público brasileiro.

A função orientadora do Conselho Nacional do Ministério Público e a unidade do Ministério Público como instituição de caráter nacional

O Conselho Nacional do Ministério Público foi criado pela Emenda Constitucional nº 45/2004, na qualidade de órgão constitucional de controle externo do Ministério Público dos Estados e da União. Daí a sua natureza de órgão constitucional nacional. Já foi decidido pelo seu Plenário que o CNMP não é órgão que deve ser inserido, no plano das suas atividades finalísticas, nas estruturas do governo federal.³

Prevê o artigo 130-A, §2º, da CR/1988 que compete ao Conselho Nacional do Ministério Público o controle da atuação administrativa e financeira do Ministério Público e do cumprimento dos deveres funcionais de seus membros, sendo de suas atribuições constitucionais, entre outras, a função de zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo expedir atos regulamentares, no âmbito de sua competência, ou recomendar providências (artigo 130-A, §2º, inciso I, da CR/1988, inserido pela Emenda Constitucional 45/2004). Portanto, a competência para o CNMP expedir atos regulamentares e expedir recomendações de providências decorre de texto expresso da Constituição da República Federativa do Brasil.

³ Conferir, nesse sentido, informações sobre decisão do CNMP: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/noticias-cddf/9438-plenario-delibera-que-o-cnmp-possui-natureza-des-orgao-de-controle-constitucional>>. Acesso em: dia 20 set. 2018, às 11h55.

Nesse contexto, incumbe ao Conselho Nacional do Ministério Público desenvolvimento de Programa de Atuação voltado para a consolidação e o fortalecimento do Ministério Público como uma instituição constitucional permanente, essencial à função jurisdicional do Estado e que tem o dever de defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127, *caput*, da CR/1988). Está consagrado no artigo 127, *caput*, da CR/1988, portanto, o caráter nacional do Ministério Público, manifestado inclusive nos seus princípios institucionais (§1º do artigo 127, *caput*). A própria unidade do Ministério Público, atualmente revisitada, representa a unidade de atuação planejada, sendo essa uma das diretrizes estruturantes da Carta de Brasília, aprovada pela Corregedoria Nacional e pelas Corregedorias do Ministério Público dos Estados e da União no VII Congresso de Gestão do CNMP, em Brasília, no dia 22 de setembro de 2016.

Recomendações como espécies de normas jurídicas de caráter orientativo

Normas jurídicas são princípios, garantias e regras dirigidas aos comportamentos humanos nas suas relações sociais. Observa-se que grande parte das normas jurídicas possuem caráter cogente, sendo, portanto, de natureza imperativa; contudo, há normas jurídicas de caráter orientativo, tais como aquelas que estabelecem faculdades, e não propriamente deveres.⁴ São espécies de normas jurídicas de natureza orientadora as recomendações de caráter geral, especialmente quando decorrentes de atribuições e competências estabelecidas na Constituição ou na legislação infraconstitucional. É o caso das atribuições do Conselho Nacional do Ministério Público (art. 130-A, §2º, inciso I, da CR/1988) e do Conselho Nacional de Justiça (art. 103-B, §4º, inciso I, da CR/1988) e suas respectivas corregedorias.

Nesse sentido, a Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018, que orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas

para o Ministério Público brasileiro criou, por intermédio de normas jurídicas gerais de natureza orientadora, o Microsistema Nacional Orientativo de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

A Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018, na qualidade de Norma Jurídica Orientativa da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

Objeto

O objeto de estudo do presente artigo é, essencialmente, a Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018, seu conceito, sua extensão, suas finalidades, princípios e, em síntese, as diretrizes gerais que norteiam a Recomendação, bem como o sistema de governança proposto.

Na parte do trabalho que trata das considerações, analisar-se-á as principais justificativas para elaboração e criação da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018.

Já nas finalidades das orientações serão analisados os objetivos a serem alcançados da Recomendação quanto à Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

E, ainda, serão identificados e apresentados alguns dos efetivos efeitos da Recomendação estudada.

Considerandos Justificadores da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017

Consta nos considerandos que, nos termos do art. 130-A, § 2º, I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, compete ao Conselho Nacional do Ministério Público, entre outras funções diretivas, zelar pela autonomia funcional e administrativa do Ministério Público, podendo, para tanto, emitir atos regulamentares e/ou recomendar providências. Há ainda base normativa para a expedição da Recomendação no artigo 147, inciso IV, do próprio Regimento Interno do Conselho Nacional do Ministério Público, sendo que a expedição da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, deu-se nos autos da Proposição nº 1.01030/2016-35, que foi julgada na 6ª Sessão Ordinária, realizada aos 28 de março de 2017.

4 Há autores, porém, que partem de uma concepção mais restrita de norma jurídica, limitando-a, apontando como disposição de natureza imperativa. Nesse sentido: ARGERI, Saúl A.; GRAZIANI, Raquel C. E.. In Diccionario de Ciencias Jurídicas Sociales. Argentina: La Ley, 2007, p. 474: *Norma Legal. Disposición de naturaleza imperativa, derivada de la soberanía del Estado, que dictada por autoridad competente va dirigida a la generalidad bajo forma de orden, permiso o prohibición y cuyo cumplimiento exige observancia pro quienes se encuentran comprendidos en ella.* Não é essa, contudo, a concepção adotada nesse trabalho, pois a realidade do fenômeno jurídico revela que há muitas normas jurídicas de caráter orientador. É o que acontece com as Recomendações expedidas por órgãos constitucionalmente competentes para atividades de caráter orientativo, como é o caso do CNJ e do CNMP e suas corregedorias.

Entre os principais considerandos de justificação para a expedição da Recomendação, destaca-se o referente ao dever-poder de atuação para a regulação e a integração do Ministério Público pelo CNMP, isso além do seu dever-poder de fiscalização, que também é atribuído constitucionalmente.

Consta, ainda, dos considerandos da Recomendação que o CNMP, por meio do Planejamento Estratégico Nacional, deve buscar a unidade e a integração do Ministério Público brasileiro, de modo a fazer com que a Instituição seja reconhecida pela sociedade como agente de transformação social e da preservação da ordem jurídica e do regime democrático.

É destacado nos considerandos que o Mapa Estratégico Nacional prevê, isso na variável Profissionalização da Gestão, a intensificação do desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes, bem como o fomento à cultura de resultados e a valorização e motivação de membros e servidores do Ministério Público.

Consta, outrossim, que o CNMP tem o dever de estimular os integrantes do Ministério Público brasileiro a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial de maneira alinhada às estratégias e aos valores da organização institucional.

Ficou destacada também, entre os considerandos de justificação da Recomendação estudada, a capacidade do Ministério Público brasileiro para gerar resultados efetivos, mas que isso depende da valorização, da competência, da motivação e do comprometimento de seus integrantes, sendo que tais aspectos podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas.

Assim, para o CNMP, torna-se necessária a adoção pelos ramos e unidades do Ministério Público brasileiro de modelos de gestão e ambientes de trabalho capazes de estimular a motivação e o comprometimento das pessoas conduz ao desenvolvimento das competências profissionais, à excelência e ao alcance dos objetivos organizacionais.

Por fim, o CNMP considerou como justificativa para a expedição da Recomendação em estudo que a gestão de pessoas deve contribuir para a eficácia organizacional, mediante a aplicação de instrumentos e técnicas próprios à área, com o objetivo de ajudar o Ministério Público brasileiro a, cada vez mais, atingir suas metas e realizar sua missão constitucional de bem servir ao cidadão.

Com base nesses considerandos de justificação, o CNMP recomendou aos órgãos que integram o Ministério Público brasileiro à implantação da Política Nacional de Gestão de Pessoas (art. 1º da Recomendação nº 52, de 28 de março de 2017).

Das finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

As finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro constam do Capítulo I da Recomendação nº 52, de 28 de março de 2017, mais precisamente do seu artigo 3º, onde estão traçadas, em 08 (oito) incisos, as diretrizes primaciais que justificam a expedição da Normativa Orientadora do CNMP.

A adoção de princípios e diretrizes, de forma a integrar a gestão de pessoas aos objetivos estratégicos do Ministério Público brasileiro (art. 2º, inciso I, da Recomendação CNMP nº 52/2017), é a primeira das finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para as unidades e ramos do Ministério Público brasileiro.

Também consta, entre as finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, o *estímulo à implementação de estratégias e ações, visando ao desenvolvimento de mecanismos de governança*, a fim de assegurar a melhoria da gestão de pessoas e o acompanhamento de seus resultados (art. 2º, inciso II, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

E mais: destaca-se o *fomento à evolução da cultura institucional, de modo a propiciar melhor adaptabilidade, integração e espírito de equipe às instituições e aos seus integrantes*, por meio do desenvolvimento pessoal e profissional e da melhoria do ambiente de trabalho e da qualidade de vida. Essa diretriz, que talvez seja uma das mais importantes da Recomendação, visa à humanização no ambiente de trabalho no Ministério Público brasileiro (art. 2º, inciso III, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A promoção de ambiente organizacional que estimule a motivação, o comprometimento, a participação e a cooperação das pessoas, isso mediante o desenvolvimento de suas competências alinhadas aos objetivos institucionais, é outra finalidade da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro (art. 2º, inciso IV, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Outrossim, consta como finalidade da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público (art. 2º, inciso V, da Recomendação CNMP nº 52/2017) o *incentivo ao desenvolvimento permanente e pleno de seus integrantes, nas esferas física, mental e espiritual, estimulando o senso de pertencimento à instituição*, isso de acordo com o interesse público, a eficiência, a eficácia, a efetividade e a qualidade dos serviços públicos prestados ao cidadão.

São ainda finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro: *a garantia da melhoria da comunicação e da transparência nos processos de gestão de pessoas* (art. 2º, inciso VI, da Recomendação CNMP nº 52/2017); *o fomento à continuidade das boas práticas de gestão de pessoas nos Ministérios Públicos* (art. 2º, inciso VII, da Recomendação CNMP nº 52/2017); *o estímulo à sustentabilidade econômica, ambiental e social* (art. 2º, inciso VII, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Observa-se que o rol das *finalidades da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro* é meramente exemplificativo, já que outras finalidades podem ser extraídas da Constituição, do Sistema Nacional de Organização Legislativa dos Ramos e Unidades do Ministério Público brasileiro e de outras normativas aprovadas pelo CNMP ou pela Corregedoria Nacional do Ministério Público, assim como dos próprios princípios constantes no artigo 4º da Recomendação CNMP nº 52/2017, que orientam a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro.

Conceitos e definições da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

Como se trata de um assunto relativamente novo em termos de conceituação e sistematização no ambiente do Ministério Público brasileiro, o CNMP teve o cuidado de fazer constar no Capítulo II da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, os conceitos e as definições que envolvem as temáticas da Política de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro. Muitos desses conceitos já estão bem desenvolvidos no ambiente empresarial e, também, no âmbito das administrações públicas que mais se modernizaram.

Verifica-se que entre os conceitos estabelecidos na Recomendação CNMP 52/2017 está o de gestão de pessoas, o de princípios, o de diretrizes e a própria conceituação do que seja a política nacional

de gestão de pessoas. Consta, por isso, na Recomendação CNMP nº 52/2017, que, para os seus fins, serão considerados os conceitos e definições nela adotados no seu art. 3º.

Com isso, a *gestão estratégica de pessoas* é considerada como sendo o conjunto de políticas, métodos e práticas, que visam a atender as necessidades mútuas entre as organizações e as pessoas, com vistas ao alcance dos objetivos estratégicos (art. 3º, inciso I, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A *Política Nacional de Gestão de Pessoas* seria o conjunto de princípios e diretrizes norteadores da gestão estratégica de pessoas, objetivando à integração dos processos de gestão aos objetivos do Mapa Estratégico Nacional (art. 3º, inciso II, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Os *princípios* são conceituados como sendo os valores e os pressupostos basilares que conferem validade, legitimidade e integração, norteando a compreensão e a interpretação da Política Nacional de Gestão de Pessoas (art. 3º, inciso III, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

As *diretrizes* são estratégias de gestão, orientações e instruções que devem ser observadas no planejamento e execução da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público brasileiro (art. 3º, inciso IV, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *processos e subprocessos de gestão de pessoas* são métodos e atividades realizados de forma integrada e interdependente, que compõem a gestão estratégica de pessoas, para o alcance dos objetivos organizacionais (art. 3º, inciso V, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A *competência* é conceituada como sendo o conjunto de conhecimentos, habilidades e atitudes necessários ao desempenho das funções dos integrantes da Instituição, voltados para o alcance dos resultados organizacionais (art. 3º, inciso VI, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Os *integrantes* seriam os membros e servidores que compõem o Ministério Público brasileiro (art. 3º, inciso VII, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

As *Trilhas de aprendizagem* são os caminhos alternativos e flexíveis para promover o aprendizado pessoal e profissional,

com vistas ao desenvolvimento de competências direcionadas ao aprimoramento do desempenho atual e futuro (art. 3º, inciso VIII, da Recomendação CNMP nº 52/2017)

A *gestão do conhecimento* é o processo sistemático de criação e compartilhamento da informação institucional de forma consistente, confiável e democrática, a fim de promover a melhoria das rotinas e das deliberações administrativas, de ampliar a comunicação organizacional e de integrar as áreas meio e finalística (art. 3º, inciso IX, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A *cultura orientada para resultados* é apresentada como sendo o desenvolvimento de valores, crenças e atitudes orientadas à concretização da estratégia organizacional (art. 3º, inciso X, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A *gestão da qualidade vida no trabalho* é conceituada como sendo o conjunto dos programas e das ações articuladas em rede, em cada unidade, que busca o trabalho com bem-estar, saúde e sustentabilidade (art. 3º, inciso XI, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A *dimensão espiritual* é a compreensão acerca de si mesmo e das relações humanas, que favorece o aprimoramento das potencialidades do indivíduo e influencia a cultura da organização e o contexto em que ele está inserido (art. 3º, inciso XII, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

A *governança* é o conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle colocados em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade (art. 3º, inciso XIII, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Os *instrumentos de monitoramento* são mecanismos de acompanhamento contínuo utilizados no desenvolvimento e na aplicação da política em relação a seus objetivos e metas (art. 3º, inciso XIV, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Não há dúvida de que esses conceitos e definições, que são temáticas novas ao ambiente da formação para o exercício da função institucional no Ministério Público, contribuem muito para a compreensão dos sentidos, das dimensões e para a implantação do Microssistema Nacional de Política de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, que está consagrado na Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017.

Princípios da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

Após conceituar os *princípios* como sendo os valores e os pressupostos basilares que conferem validade, legitimidade e integração, norteados a compreensão e a interpretação da Política Nacional de Gestão de Pessoas (art. 3º, inciso III, da Recomendação CNMP nº 52/2017), a Recomendação em estudo arrola, em seu Capítulo III, os princípios que orientam a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro.

São, portanto, princípios que orientam a Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro:

O *princípio do desenvolvimento contínuo do ser humano nos seus múltiplos aspectos*, o que deve ser efetivado por meio da valorização, do estímulo à aprendizagem e da orientação de resultados para sociedade (art. 4º, inciso I, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da promoção da humanização do ambiente e das relações de trabalho*, o que deverá se viabilizar por intermédio do fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho, isonomia e equidade (art. 4º, inciso II, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da promoção da qualidade de vida no trabalho*, o que deve ser efetivado em diversas dimensões, destacando-se, entre elas, a biológica, a psicológica, a social, a organizacional e a espiritual, com aprimoramento permanente das condições, processos e instrumentos de trabalho (art. 4º, inciso III, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio do incentivo ao autoconhecimento, ao desenvolvimento integral do ser e de suas múltiplas necessidades*, o que deve ser implantado mediante a construção e o fortalecimento do significado do trabalho para o indivíduo e para a sociedade (art. 4º, inciso IV, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da promoção da inclusão, da acessibilidade, da integração e do caráter cooperativo nas relações de trabalho, com respeito à diversidade*, é outro princípio orientador da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, destacando-se neste princípio a importância da inclusão, da acessibilidade, da integração entre membros, servidores e estagiários, com atuação de maneira cooperativa e com o pleno respeito à diversidade (art. 4º, inciso V, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da atuação impessoal, com ética, probidade e transparência na implementação da política de gestão de pessoas*, o qual impõe a adoção de práticas que permitam a mensuração e o acompanhamento eficaz, justo e transparente da própria gestão de pessoas (art. 4º, inciso VI, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da profissionalização da função e da gestão pública*, por intermédio do qual deve ser estimulada a gestão do desempenho com estabelecimento de critérios de meritocracia, desenvolvimento profissional e valorização da carreira (art. 4º, inciso VII, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da valorização da experiência, conhecimentos, habilidades e atitudes*, o que deverá ser aferido por meio da gestão do conhecimento e do desenvolvimento das competências dos integrantes da Instituição, orientada com a missão, visão e valores do Ministério Público brasileiro (art. 4º, inciso VIII, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio do estímulo à criatividade e à inovação*, o qual deve ser implantado por intermédio do apoio às iniciativas de desenvolvimento de gestores e lideranças, de sustentabilidade e de efetividade das ações e práticas de gestão (art. 4º, inciso IX, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio do comprometimento e da responsabilidade compartilhada dos gestores e demais integrantes da Instituição*, princípio fundamental para o cumprimento da Política Nacional de Gestão de Pessoas e para a construção de resultados organizacionais pautados pela eficiência, eficácia e efetividade (art. 4º, inciso X, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

O *princípio da isonomia, transparência e amplo acesso às informações dos atos de gestão de pessoas*, visando à melhoria da comunicação e acompanhamento pela sociedade (art. 4º, inciso XI, da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Nos termos do que já foi apontado quanto às finalidades, ressalta-se que o rol dos *princípios que orientam a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro é meramente exemplificativo, já que outros princípios podem ser extraídos da Constituição, do Sistema Nacional de Organização Legislativa dos Ramos e Unidades do Ministério Público brasileiro* e de outras normativas produzidas pelo CNMP ou pela Corregedoria Nacional do Ministério Público, assim como das próprias

finalidades, constantes no artigo 2º da Recomendação CNMP nº 52/2017, da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro.

Diretrizes gerais da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

Depois de estabelecer as finalidades, os conceitos e definições e os princípios, a Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018, fixa, no seu Capítulo IV, as Diretrizes Gerais da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

Consta do artigo 3º, inciso IV, da Recomendação CNMP nº 52/2017 que as *diretrizes* são estratégias de gestão, orientações e instruções que devem ser observadas no planejamento e na execução da Política Nacional de Gestão de Pessoas no âmbito do Ministério Público brasileiro. Estabelece a Resolução CNMP nº 52/2017, isso no seu artigo 5º, que o planejamento e as ações para gestão de pessoas devem seguir as diretrizes consagradas no referido dispositivo, sendo que, no total, são fixadas 15 diretrizes.

A *primeira diretriz exige a implementação do plano estratégico de gestão de pessoas*, com direcionamento de recursos e infraestrutura adequados, alinhado ao planejamento estratégico e aos princípios dessa Política (5º, inciso I, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A *segunda diretriz visa a assegurar a gestão ética, integrada e participativa dos integrantes da Instituição*, devendo, para isso, serem observados os princípios da Administração Pública (5º, inciso II, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A *terceira diretriz está voltada para o fomento da gestão do conhecimento*, isso por meio da compreensão sistêmica das necessidades institucionais, dos processos de trabalho das diversas áreas, sistematização, comunicação adequada e disseminação do conhecimento (5º, inciso III, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A *quarta diretriz refere-se à identificação, à valorização e ao desenvolvimento de conhecimentos, habilidades e atitudes*, como mecanismo de desenvolvimento de cultura orientada para resultados, objetivando o alcance dos objetivos estratégicos do Ministério Público brasileiro (5º, inciso IV, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A *quinta diretriz refere-se à elaboração de estratégias, planos e ações de capacitação com base na gestão por competências* (5º, inciso V, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A sexta diretriz é a implementação de processos de recrutamento interno e externo, seleção, lotação e processos sucessórios, os quais devem estar baseados em perfis de competência, observada a meritocracia (5º, inciso VI, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A sétima diretriz visa a implementar a capacitação com foco estratégico e gerencial, isso por meio da incentivação da formação e da retenção de pessoas mediante o aproveitamento dos conhecimentos, habilidades e atitudes dos integrantes da própria Instituição (5º, inciso VII, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A oitava diretriz é a implantação de sistemas informatizados de gestão integrada de pessoas e folha de pagamento, bem como de outros processos estratégicos da área, conferindo inteligência à gestão da informação (5º, inciso VIII, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A nova diretriz é a promoção da gestão do desempenho, mediante acompanhamento efetivo do estágio probatório, da avaliação periódica de desempenho e acompanhamento funcional, isso por intermédio de regras claras e critérios objetivos (5º, inciso IX, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A décima diretriz é o dimensionamento e a distribuição da força de trabalho, com base nas competências dos seus integrantes, nos critérios de produtividade e na variabilidade das condições de atuação, isso com vistas à racionalização e à efetividade dos recursos (5º, inciso X, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A décima primeira diretriz é a instituição de mecanismos de incentivo e valorização dos integrantes da Instituição, de planejamento das carreiras e de preparação para a aposentadoria (5º, inciso XI, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A décima segunda diretriz é a instituição de ações para melhoria do clima organizacional e da qualidade de vida no trabalho, o que deve ser feito inclusive com a inclusão da promoção da saúde ocupacional, da segurança no trabalho e do bem-estar das pessoas (5º, inciso XII, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A décima terceira diretriz é a implementação de ações contínuas e efetivas que permitam administrar conflitos, prevenir o assédio e o sofrimento no trabalho (5º, inciso XIII, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A décima quarta diretriz é a promoção da governança da gestão de pessoas para gerenciamento da Política de Pessoas no âmbito

do Ministério Público brasileiro (5º, inciso XIV, da Resolução CNMP nº 52/2017).

A décima quinta diretriz visa a assegurar o respeito e a cooperação nas relações de trabalho, isso por intermédio, inclusive, da realização periódica de pesquisas com a participação dos integrantes, com a instituição de grupos de discussão com o objetivo de identificar ações e propor melhorias (5º, inciso XV, da Resolução CNMP nº 52/2017).

O rol das diretrizes estabelecidas no artigo 5º é exemplificativo, seguindo as orientações interpretativas já apresentadas neste estudo no que tange às finalidades e aos princípios da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

Dos processos e subprocessos de gestão de pessoas da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

A Recomendação CNMP nº 52/2017 também disciplina, isso no seu Capítulo V, os processos e subprocessos de gestão de pessoas da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

Com isso, para os fins da Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público brasileiro são considerados processos e subprocessos de gestão de pessoas.

O primeiro é o *processo de provisão de pessoas*, o qual está dividido nos seguintes subprocessos (art. 6º, inciso I): a) *dimensionamento de pessoal*: realizado de maneira contínua, por meio de diagnóstico prévio das demandas institucionais, com base nas competências requeridas, na produtividade e na variabilidade das condições de trabalho; b) *seleção de pessoal*: realizada por concurso público, indicação nos cargos de provimento em comissão e função de confiança, e por meio de seleção interna, sempre que possível, com base nas competências requeridas para a execução do trabalho, assegurando a transparência e publicidade dos processos; c) *Integração*: processo que visa a ambientar o novo integrante ao cargo ou função e ao contexto organizacional, alinhando interesses e expectativas pessoais e institucionais.

O segundo é o processo de desenvolvimento de pessoas, que foi dividido nos seguintes subprocessos: a) *treinamento*: ações

de aprendizagem sistematizadas ou naturais orientadas para a aquisição de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao trabalho; b) *desenvolvimento*: ações contínuas de aprendizagem, a médio e longo prazo, a fim de preparar o indivíduo para o desempenho de novas atribuições, na busca pela excelência do serviço prestado à sociedade; c) *autodesenvolvimento*: eventos de aprendizagem formal e natural para o desenvolvimento do potencial humano, em seus múltiplos aspectos; d) *educação corporativa*: sistema educacional orientado por uma estratégia de aprendizagem de longo prazo, objetivando a formação e o aprimoramento profissional por meio das trilhas de aprendizagem, alinhando as competências individuais às estratégias institucionais, com vistas à sustentabilidade.

O terceiro é o *processo de retenção de pessoas*, que foi dividido nos seguintes subprocessos: a) *gestão de carreira*: consiste no conjunto de ações que visam a orientar os integrantes no desenvolvimento de sua carreira, propiciando crescimento individual e organizacional; b) *desenho do cargo*: definição das atribuições do cargo, das competências necessárias e das condições em que o trabalho é desempenhado; c) *gestão da qualidade de vida no trabalho*: programas e ações articuladas em rede, que visam à promoção do bem-estar do indivíduo, nas dimensões biológica, psicológica, social, organizacional e espiritual.

O quarto é o *processo de remuneração de pessoal*, que é integrado por planos de cargos e salários, que devem estar pautados nas promoções e progressões adquiridas por meio do aumento da complexidade, no estabelecimento de mecanismos de remuneração variável e na concessão de recompensas não remuneratórias.

O quinto é o *processo de gestão de desempenho*, composto pela avaliação da performance das pessoas e verificação das competências existentes, sendo medida em níveis que irão subsidiar o treinamento, desenvolvimento e educação, remuneração, retenção e provisão de pessoas.

Da Governança da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

A disciplina da Governança da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro está consagrada no Capítulo VI da Recomendação CNMP nº 52/2017. Assim, consta do art. 7º da Recomendação em estudo que a governança de gestão

de pessoas visa a avaliar, direcionar e monitorar a gestão de pessoas, com intuito de conduzir políticas para garantir o alcance dos objetivos institucionais, bem como a prestação de serviços de interesse da sociedade.

A Política Nacional de Gestão de Pessoas do Ministério Público será monitorada pelo Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão, como unidade central, isso por meio de mecanismos de acompanhamento contínuo e sem prejuízo do monitoramento realizado pelas unidades locais (Art. 8º da Recomendação CNMP nº 52/2017). E mais: para a implementação desse monitoramento deverão ser instituídos indicadores e metas, sem prejuízo dos que já constam no Plano Estratégico do Ministério Público brasileiro (PEN-MP), bem como pontos de controle, pelo Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão (Parágrafo único do Art. 8º da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Estabelece a Recomendação CNMP nº 52/2017 (art. 9º) que o Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão reportará à Comissão de Planejamento Estratégico do CNMP os resultados decorrentes do monitoramento previsto no art. 8º da Recomendação em análise, isso acompanhados de parecer, análise e diagnóstico, no sentido de promover a melhoria dos resultados institucionais. Contudo, o dispositivo orientador faz ressalva aos casos protegidos por sigilo legal, nos termos da previsão contida no art. 4º, parágrafo único, inciso VII, da Portaria CNMP- PRESI nº 144, de 03 de julho de 2014.

Prevê o artigo 10 da Recomendação CNMP nº 52/2017 que o Conselho Nacional do Ministério Público, os Ministérios Públicos Estaduais e os ramos do Ministério Público da União que implementarem política local própria deverão seguir as diretrizes de gestão de pessoas estabelecidas nesta Recomendação, bem como instituir unidade responsável para o seu acompanhamento.

A Recomendação CNMP nº 52/2017 estabelece, em seu art. 11, que são atribuições da unidade responsável pelo acompanhamento da política local de gestão de pessoas, isso sem prejuízo de outras definidas nos seus atos de constituição:

I – Propor a implantação do plano diretor de gestão de pessoas, alinhado às diretrizes da política local de gestão de pessoas, bem como aos objetivos estratégicos da instituição; II – Monitorar e divulgar o desempenho e os resultados alcançados pela gestão de pessoas; III – Realizar avaliações

periódicas das práticas de gestão de pessoas e propor ações para sua melhoria e continuidade; IV – Atuar na interlocução junto ao Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas do Fórum Nacional de Gestão e às demais unidades locais, compartilhando iniciativas, dificuldades, aprendizados e resultados.

Consta ainda na Recomendação em estudo que a unidade local de acompanhamento da PNGP, vinculada preferencialmente à área de Recursos Humanos, será instituída por ato do chefe da respectiva unidade do Ministério Público (§1º do art. 11 da Recomendação CNMP nº 52/2017). E, também, está previsto que a unidade local funcionará em caráter permanente e será composta por, no mínimo, três integrantes, dentre membros e servidores, assegurada a participação de 01 (um) representante da Administração Superior, de 01 (um) representante do Comitê de Políticas de Gestão de Pessoas e de 01 (um) representante de outra área estratégica (§2º do art. 11 da Recomendação CNMP nº 52/2017).

Das disposições finais da Recomendação da Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro

Observa-se que há nas disposições finais da Recomendação CNMP nº 52/2017 orientações importantes para garantir a observância e a legítima efetivação das normas de orientação estabelecidas na Recomendação em questão.

A primeira é voltada para a estruturação das áreas de gestão de pessoas e a qualificação dos seus integrantes para implementação das condições necessárias ao cumprimento da Política Nacional de Gestão de Pessoas. Por isso, estabelece o art. 12 da Recomendação em análise que

O Conselho Nacional do Ministério Público, os Ministérios Públicos Estaduais e os ramos do Ministério Público da União que implementarem política local própria deverão estruturar as áreas de gestão de pessoas e qualificar seus integrantes para implementação das condições necessárias ao cumprimento da Política Nacional de Gestão de Pessoas.

A segunda decorre do incentivo à participação de todos os integrantes nas ações das áreas de gestão. Consta, assim, no artigo 13 da Recomendação em estudo que

O Conselho Nacional do Ministério Público, os Ministérios Públicos Estaduais e os ramos do Ministério Público da União que implementarem política local própria deverão incentivar a participação de todos os integrantes nas ações desenvolvidas pela área de Gestão de Pessoas.

A Criação da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público – Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018

A Corregedoria Nacional do Ministério Público criou por intermédio da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018, no âmbito das suas estruturas internas, a Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público – Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018, que está disciplinada no Capítulo VI da mencionada Portaria.

De acordo com o art. 23 da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018, compete à Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório da Corregedoria Nacional do Ministério Público:

*I - idealizar inovações e melhorias tecnológicas para a Corregedoria Nacional do Ministério Público, acompanhando as inovações do Conselho Nacional do Ministério Público quanto à área de tecnologia da informação; II - acompanhar o desenvolvimento, a implantação e a operação de ferramentas de tecnologia da informação; III - auxiliar no desenvolvimento de projetos da Corregedoria Nacional, especialmente os relacionados ao estágio probatório de Membros do Ministério Público; **IV - desenvolver ações para fomentar as diretrizes relacionadas ao desenvolvimento humano e gestão da qualidade de vida;** V - elaborar os relatórios regimentais; VI - produzir revistas, boletins e publicações em geral.*

O coordenador de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório é um membro do Ministério Público designado pelo corregedor nacional, tendo sido designado para essa função o Promotor de Justiça do Ministério Público do Estado de Minas Gerais, Jairo Cruz Moreira (§1º do art. 23 da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018). Também poderão ser indicados pelo corregedor nacional, para a função de Coordenador de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório Substituto, membros auxiliares que desempenharão atividades específicas junto ao coordenador (§2º do art. 23 da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018).

Observa-se também que à Assessoria da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório compete (art. 24 da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018):

I – prestar apoio no planejamento, na organização e na realização de reuniões, audiências e eventos em geral de interesse da Coordenadoria; II – realizar estudos e pesquisas de legislação, doutrina e jurisprudências nos temas afetos à atuação da Coordenadoria; III – auxiliar no desenvolvimento, implantação e operação de ferramentas de tecnologia da informação; IV – colaborar no desenvolvimento de projetos da Corregedoria Nacional; V – auxiliar no desenvolvimento de diretrizes relacionadas à evolução humana, ao acompanhamento do estágio probatório e à gestão da qualidade de vida no trabalho; VI – assessorar na difusão das boas práticas relacionadas à evolução humana, ao acompanhamento do estágio probatório e à gestão da qualidade de vida no trabalho.

O trabalho da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público, criada pela Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018, tem rendido excelentes frutos no sentido de ampliar e sedimentar as orientações constantes na Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, como poderá ser observado nos tópicos seguintes, destacando-se, ainda, como produto do trabalho da mencionada Coordenadoria o presente Volume VI da Revista da Corregedoria Nacional do Ministério Público, que trata da Evolução Humana e a Qualidade de Vida no Trabalho, sendo integrada por artigos e boas práticas identificadas no âmbito da realidade do Ministério Público brasileiro.

A Gestão de Pessoas no Estágio Probatório de Membros do Ministério Público brasileiro (Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018)

A Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018, que *dispõe sobre o estágio probatório dos membros do Ministério Público brasileiro e estabelece outras diretrizes*, implantou no Brasil o *Microsistema Orientador do Estágio Probatório dos membros do Ministério Público brasileiro*, suprimindo, com isso, uma grande lacuna orientadora e unificadora sobre a temática no Brasil.

Destaca-se a importância da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, objeto do presente estudo, para a construção da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018.

A título de registro, destaca-se que um dos considerandos da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018, faz referência expressa à Recomendação CNMP nº 52/2017, nos seguintes termos:

CONSIDERANDO os princípios, as diretrizes, os processos e os subprocessos de gestão de pessoas, bem como a governança, todos estabelecidos na Recomendação CNMP n.o 52, de 28 de março de 2017, que recomenda aos órgãos do Ministério Público brasileiro a implementação da Política Nacional de Gestão de Pessoas.

Além da existência de muitos princípios e diretrizes, os quais foram inspirados na Recomendação CNMP nº 52/2017 e que estão presentes nos artigos 1º ao 4º da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018, convém transcrever aqui o que dispõe a referida Recomendação sobre o Estágio Probatório dos membros do Ministério Público no seu Capítulo II, que versa sobre Cursos de Ingresso e Vitaliciamento, quando ela faz, em um dos seus dispositivos, menção expressa à Recomendação CNMP nº 52/2017:

Art. 5º O Curso de Ingresso e Vitaliciamento constitui etapa obrigatória do processo de vitaliciamento no cargo de membro do Ministério Público e deverá ser realizado ou reconhecido por escola de formação e aperfeiçoamento do Ministério Público, com a participação efetiva das Corregedorias, consoante exigência constitucional expressa no art. 93, IV, c/c art. 129, § 4o, da CR/1988.

Parágrafo único. Os conteúdos e as competências a serem desenvolvidos no curso de ingresso e vitaliciamento destinam-se ao exercício probo, saudável, eficaz e resolutivo das funções de membro do Ministério Público, com ênfase nas necessidades e dimensões biológica, psicológica, social, espiritual, organizacional e funcional impostas na atuação, **nos termos do art. 3º da Recomendação CNMP n.o 52, de 28 de março de 2017**, que estabelece diretrizes aos órgãos que compõem o Ministério Público brasileiro quanto à implementação da Política Nacional de Gestão de Pessoas, mediante a edição do correspondente ato administrativo.⁵ (grifou-se)

Portanto, é inegável o impacto positivo da Recomendação CNMP nº 52/2017, que orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, para o processo de construção da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março de 2018, que *dispõe sobre o estágio probatório dos membros do Ministério Público brasileiro e estabelece outras diretrizes*.

Não é objeto deste estudo, porém, a análise aprofundada da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 01, de 15 de março

5 Conferir: REVISTA DA CORREGEDORIA NACIONAL. Atuação das Corregedorias no Estágio Probatório dos Membros do Ministério Público brasileiro: o futuro do Ministério Público e o Ministério Público do futuro. Brasília: CNMP, vol. 5, 2018, ISSN 2525-5800, p. 447-61. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2018/REVISTA_JURIDICA_5_WEB.pdf>.

de 2018, pois a finalidade deste tópico é somente demonstrar que a Recomendação da Corregedoria Nacional sobre o Estágio Probatório dos membros do Ministério Público brasileiro teve a influência decisiva, no seu processo de construção, das normas orientadoras estabelecidas na Recomendação CNMP nº 52/2017, que orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

A Gestão de Pessoas na Avaliação da Resolutividade das Atividades do Ministério Público brasileiro (Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018)

A Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018, que *dispõe sobre parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público pelas Corregedorias-Gerais e estabelece outras diretrizes*, também foi muito impactada pelas normas orientadoras da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017.

Consta expressamente da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018, isso entre os considerandos de justificação da Recomendação em questão:

CONSIDERANDO os princípios, as diretrizes, os processos e os subprocessos de gestão de pessoas, bem como a governança, todos estabelecidos na Recomendação CNMP n.º 52, de 28 de março de 2017, que recomenda aos órgãos do Ministério Público brasileiro a implementação da Política Nacional de Gestão de Pessoas.

Sem destacar os princípios e as diretrizes previstas na Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018, os quais também estão alinhados às normas orientadoras da Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2018, destaca-se aqui o Capítulo II, sobre a gestão e o dimensionamento das atribuições, mais precisamente a Seção I, que versa sobre a Gestão Administrativa, onde constam expressamente várias normas orientadoras decorrentes da Recomendação CNMP nº 52/2017, destacando-se, a título de registro, os artigos 3º e 4º da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 21 de junho de 2018:

Art. 3º Para fins de avaliação, orientação e fiscalização da atividade correicional, será considerada a eficiência administrativa e a gestão dos recursos humanos, materiais e tecnológicos da unidade correicionada,

verificando-se os seguintes aspectos: I - desenvolvimento contínuo do ser humano nos seus múltiplos aspectos, por meio da valorização, do estímulo à aprendizagem e da orientação de resultados para a sociedade; II - promoção da humanização do ambiente e das relações de trabalho, com o fortalecimento dos princípios da dignidade da pessoa humana, valorização social do trabalho, isonomia e equidade; III - incentivo ao autoconhecimento, ao desenvolvimento integral do ser e de suas múltiplas necessidades, mediante a construção e o fortalecimento do significado do trabalho para o indivíduo e para a sociedade; IV - promoção da inclusão, da acessibilidade, da integração e do caráter cooperativo nas relações de trabalho, com respeito à diversidade; V - fomento da gestão do conhecimento, por meio da compreensão dos processos de trabalho das diversas áreas, da sistematização, da comunicação adequada e da disseminação do conhecimento, principalmente para facilitar a visão sistêmica das necessidades Institucionais; VI - identificação, valorização e aprimoramento dos conhecimentos, das habilidades e das atitudes, como mecanismo de desenvolvimento de cultura orientada para resultados, objetivando o alcance dos objetivos estratégicos do Ministério Público brasileiro; VII - elaboração de estratégias, planos e ações de capacitação com base na gestão por competências; VIII - dimensionamento e distribuição da força de trabalho, com base nas competências dos seus integrantes, nos critérios de produtividade e na variabilidade das condições de atuação, visando à racionalização e à eficácia dos recursos; IX - realização de ações para melhoria do ambiente organizacional e da qualidade de vida no trabalho, incluindo a promoção da saúde ocupacional, da segurança no trabalho e do bem-estar das pessoas; X - implantação de ações contínuas e efetivas que permitam administrar conflitos e prevenir o assédio e o sofrimento no trabalho, na busca pela excelência do serviço prestado à sociedade; XI - uso adequado e sustentável dos recursos materiais e financeiros da unidade.

Art. 4º Para se considerar adequada a gestão administrativa, serão observados, à luz do princípio da razoabilidade, os seguintes parâmetros da unidade correicionada, entre outros: I - as condições de trabalho, aferidas pelo espaço físico da unidade, pelos equipamentos e materiais de expediente disponíveis e pelo número de pessoal de apoio; II - a gerência eficiente dos recursos humanos, com controle de frequência e justa e eficiente distribuição das tarefas; III - a utilização de tecnologia de informação e equipamentos disponíveis para o exercício das atividades; IV - a existência de plano de atuação ou prática equivalente na Promotoria, Procuradoria, Ofício ou respectiva unidade de trabalho alinhados ao planejamento estratégico ou estabelecidos a partir de problemas relacionados com particularidades locais; V - o gerenciamento dos recursos humanos, contemplando a avaliação de desempenho e o estágio probatório para fins de aquisição de estabilidade; VI - a estipulação

de metas e prioridades na execução dos serviços auxiliares; VII - a divisão racional de trabalho envolvendo os serviços auxiliares e colaboradores; VIII - o inventário atualizado dos feitos, com conhecimento e controle dos acervos judicial e extrajudicial, bem como da medida de desobstrução/congestionamento dos serviços da unidade; IX - a agenda institucional de visitas, reuniões e audiências; X - o controle de produtividade dos serviços auxiliares.

Observa-se, por fim, que também não é objeto deste estudo a descrição aprofundada da Recomendação de Caráter Geral CNMP-CN nº 02, de 2018, pois a finalidade deste tópico é comprovar que a Recomendação da Corregedoria Nacional que fixa os *parâmetros para a avaliação da resolutividade e da qualidade da atuação dos Membros e das Unidades do Ministério Público pelas Corregedorias-Gerais e estabelece outras diretrizes* foi muito influenciada no seu processo de construção pelas normas orientadoras fixadas pela Recomendação CNMP nº 52/2017, que orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

Conclusões

As recomendações de caráter geral expedidas pelo Conselho Nacional do Ministério Público possuem a natureza de normas jurídicas orientativas, já que expedidas com base em atribuições conferidas constitucionalmente ao referido Órgão de Controle Externo do Ministério Público.

A Recomendação CNMP nº 52, de 28 de março de 2017, que orienta a Política Nacional de Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro, criou, por intermédio de normas jurídicas gerais de natureza orientadora, o Microsistema Nacional Orientativo da Gestão de Pessoas para o Ministério Público brasileiro.

Em razão da importância do tema e do conteúdo da Recomendação analisada neste artigo, a Recomendação CNMP nº 52/2017 já rende excelentes frutos, sendo destacáveis, entre outros: a) a Criação da Coordenadoria de Inovação, Evolução Humana e Estágio Probatório no âmbito da Corregedoria Nacional do Ministério Público, nos termos da Portaria CNMP-CN nº 165, de 04 de julho de 2018 (art. 23); b) a Gestão de Pessoas no Estágio Probatório de Membros do Ministério Público brasileiro, presente na Recomendação de Caráter Geral da CNMP-CN nº 01/2018; c) a gestão de pessoas na avaliação da Resolutividade das Atividades do Ministério Público,

presente na Recomendação de Caráter Geral da CNMP-CN nº 02/2018; e, d) a presente Revista da Corregedoria Nacional do Ministério Público, que versa sobre a temática do estudo deste artigo e, portanto, reúne artigos e apresenta boas práticas sobre gestão de pessoas e evolução humana presentes na realidade do Ministério Público brasileiro.

Referências

ARGERI, Saúl A.; GRAZIANI, Raquel C. E. *Diccionario de Ciencias Jurídicas Sociales*. Argentina: La Ley, 2007.

BRASIL. CNMP. *Plenário delibera que o CNMP possui natureza de órgão de controle constitucional*. Disponível em: <<http://www.cnmp.mp.br/portal/noticias-cddf/9438-plenario-delibera-que-o-cnmp-possui-natureza-des-orgao-de-controle-constitucional>>. Acesso em: 20 set. 2018 às 11h55.

BRASIL. CNMP. REVISTA DA CORREGEDORIA NACIONAL. *Atuação das Corregedorias no Estágio Probatório dos Membros do Ministério Público brasileiro: o futuro do Ministério Público e o Ministério Público do futuro*. Brasília: CNMP, vol. 5, 2018, ISSN 2525-5800. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/images/Publicacoes/documentos/2018/REVISTA_JURIDICA_5_WEB.pdf>.