

RECRUTAMENTO, SELEÇÃO E FORMAÇÃO DE MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO EM UMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA

RECRUITMENT, SELECTION, AND TRAINING OF PUBLIC MINISTRY MEMBERS IN A DEMOCRATIC SOCIETY

João Gaspar Rodrigues

Mestre em Ciências Jurídico-Políticas pela Universidade de Coimbra (UC).
Promotor de Justiça no Ministério Público do estado do Amazonas (MPAM).

joaorodrigues@mpam.mp.br

RESUMO

O presente estudo aborda o recrutamento, seleção e formação dos melhores profissionais para o Ministério Público, encarregados de defender a ordem jurídica, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis. O desafio não é apenas local, mas global. Em ambiente democrático, converter promessas constitucionais em resultados efetivos é crucial. A meritocracia é fundamental para instituições como o Ministério Público, que precisam de profissionais qualificados para aplicar a lei com justiça e imparcialidade diante dos problemas sociais complexos. Cada sistema de seleção e treinamento é adaptado ao papel constitucional atribuído à instituição. O modelo ideal deve considerar as peculiaridades da instituição e da sociedade que serve. A partir do cenário complexo, a pesquisa conduzida neste ensaio, visa a reunir reflexões e elementos para estabelecer um modelo razoável de recrutamento, seleção e formação contínua dos membros do Ministério Público, consolidando suas melhores qualidades. A metodologia inclui revisão da literatura e abordagem qualitativa para o desenvolvimento de considerações conclusivas.

Palavras-chave: Recrutamento – Seleção - Educação continuada - Ministério Público - Defesa da Democracia.

ABSTRACT

The present study addresses the recruitment, selection, and training of the best professionals for the Public Prosecutor's Office, tasked with defending the legal order, democratic regime, and the social and individual interests that cannot be waived. The challenge is not only local but global. In a democratic environment, translating constitutional promises into effective results is crucial. Meritocracy is essential for institutions such as the Public Prosecutor's Office, which require qualified professionals to apply the law with fairness and impartiality in the face of complex social issues. Each selection and training system is tailored to the constitutional role assigned to the institution. The ideal model should consider the peculiarities of the institution and the society it serves. Given the complex scenario, the research conducted in this essay aims to gather reflections and elements to establish a reasonable model for the recruitment, selection, and continuous training of members of the Public Prosecutor's Office, consolidating their best

qualities. The methodology includes literature review and a qualitative approach for the development of conclusive considerations.

Keywords: Recruitment – Selection - Continuous education - Public Ministry - Defense of Democracy.

INTRODUÇÃO

A questão de como recrutar, selecionar, preparar e manter no Ministério Público profissionais incumbidos de defender a “ordem jurídica”, “o regime democrático” e os “interesses sociais e individuais indisponíveis” tem desafiado os melhores gestores no Brasil (e no mundo). É preocupação natural em ambiência democrática, com um cabedal de promessas e ideais a ser convertido em resultados efetivos e entregues ao cliente final.

Todo o ordenamento jurídico criado e recepcionado pela Constituição Federal de 1988, dentro de um torvelinho de mudanças, exige instituições meritocráticas, como o Ministério Público, dotadas de profissionais com as mais altas qualidades para, dentre outras ocupações relevantes, aplicar a lei com justiça, independência e imparcialidade (ou impessoalidade) frente aos crescentes e complexos problemas sociais. Tudo o mais poderá resultar inútil ou insuficiente, a menos que uma atenção adequada seja dispensada à seleção e formação dos homens e mulheres encarregados, em cenário tão delicado, desses elevados e nobres fins.

As características físicas mínimas, diante de princípios constitucionais e democráticos consagrados, há muito não mais determinam os critérios de recrutamento e de seleção. Qualidades, competências, habilidades pessoais e acadêmicas, sim. E diante dessa métrica, como alcançar um consenso sobre o candidato ideal? Fato é que cada sistema de seleção e treinamento é montado de acordo com o papel relevante que o membro ministerial deve desempenhar na sociedade, a partir do desenho constitucional atribuído à instituição. Um Ministério Público como o brasileiro, dotado de ampla independência e de musculadas prerrogativas para atender os interesses da sociedade democrática, exige um tipo de membro diferente de um Ministério Público que, na multiplicidade de suas atribuições, ainda defende, com ar de normalidade, os interesses do Estado.

Há muito espaço para pesquisa e desenvolvimento no campo de recrutamento, seleção e formação dos membros do Ministério Público. Na vasta gama de ações adotáveis pelo agente ministerial, há muitas nuances, variáveis e combinações fáticas que não podem ser enfeixadas num guia completo e infalível que indique a melhor fórmula para forjar os mais qualificados

profissionais para a instituição e a sociedade. O modelo precisa ser montado a partir das peculiaridades da instituição e da sociedade que deve servir, de modo a permitir ao membro uma visão holística e ordenada.

Dado este cenário complexo, o estudo tem por finalidade reunir reflexões e elementos mínimos que indiquem alguns mecanismos capazes de estabelecer um modelo razoável de recrutamento, seleção e formação permanente dos membros do Ministério Público, consolidando e extraindo as melhores qualidades, habilidades e saberes. A metodologia aplicada é de cunho exploratório, por meio de revisão da literatura específica, com abordagem qualitativa de algumas ideias-chave, de cujo desenvolvimento resultam as considerações lançadas a título de epílogo da investigação.

1. NOÇÕES INICIAIS

A Constituição Federal prevê que o Estatuto da Magistratura, lei complementar de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, observará, dentre outros princípios, a “previsão de cursos oficiais de preparação, aperfeiçoamento e promoção de magistrados, constituindo etapa obrigatória do processo de vitaliciamento a participação em curso oficial ou reconhecido por escola nacional de formação e aperfeiçoamento de magistrados” (art. 93, inciso IV). Tal dispositivo aplica-se, *in totum*, ao Ministério Público, por conta do art. 129, § 4º, da CF (“Aplica-se ao Ministério Público, no que couber, o art. 93”).

É o reconhecimento constitucional de que o recrutamento por meio de concurso público de provas e títulos, em si e por si, não entrega Promotores de Justiça (ou Juízes) funcionais. São ainda profissionais inacabados, precisando de retoques deontológicos para criar suas próprias identidades e servir, com excelência, à sociedade receptora de seus ofícios. Exige-se, para tal, a partir da expressão constitucional, uma qualificação e uma educação complementares.

A educação, dentro do sistema constitucional brasileiro, tem três objetivos claros: o pleno desenvolvimento da pessoa (com o livre desenvolvimento da personalidade), seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (CF, art. 205). Esses três objetivos são considerados fundamentais para o sistema educacional brasileiro e para o desenvolvimento integral dos cidadãos. Eles refletem a importância de uma educação que não apenas forneça conhecimentos acadêmicos, mas também promova o desenvolvimento pessoal,

a formação cidadã (o cultivo de uma “cidadania esclarecida”) e a preparação para o mercado de trabalho.

No Brasil, a partir do art. 93, incisos I e IV, da Constituição Federal de 1988, o sistema de recrutamento e de seleção de juízes e membros do Ministério Público é dividido em duas fases:

1ª: concurso público de provas e títulos (CF, arts. 93, inciso I e 129, §3º.);

2ª: cursos de ingresso, formação inicial e vitaliciamento, executados por organismos de educação especial para membros do Ministério Público: Centros de Estudos ou Escolas Insitucionais (CF, art. 93, IV).

A primeira fase consiste em exames (escritos e orais) que classificam os candidatos, principalmente de acordo com o conhecimento técnico-jurídico, exigindo-se ser bacharel em direito com, pelo menos, três de anos de atividade jurídica (CF, art. 129, §3º.). Considera-se atividade jurídica, desempenhada exclusivamente após a conclusão do curso de bacharelado em Direito (Resolução CNMP n. 40/2009, art. 1º.): I – o efetivo exercício de advocacia, inclusive voluntária, com a participação anual mínima em 5 (cinco) atos privativos de advogado, em causas ou questões distintas. II – o exercício de cargo, emprego ou função, inclusive de magistério superior, que exija a utilização preponderante de conhecimentos jurídicos. III – O exercício de função de conciliador em tribunais judiciais, juizados especiais, varas especiais, anexos de juizados especiais ou de varas judiciais, assim como o exercício de mediação ou de arbitragem na composição de litígios, pelo período mínimo de 16 (dezesesseis) horas mensais e durante 1 (um) ano; IV – O exercício, por bacharel em Direito, de serviço voluntário em órgãos públicos que exija a prática reiterada de atos que demandem a utilização preponderante de conhecimentos jurídicos, pelo período mínimo de 16 (dezesesseis) horas mensais e durante 1 (um) ano.

São realizados também exames de aptidão psicológica e moral, mas não físicos. São também, em fase própria, aferidos os títulos credenciadores. Aprovado no concurso, o candidato é nomeado, segundo classificação obtida, como membro em caráter probatório. Durante o período probatório, o membro passa por treinamento deontológico especial, que inclui vários aspectos ligados à dinâmica funcional e institucional. Também há estudos formais em disciplinas teóricas, processuais e práticas (cursos oficiais para ingresso, formação inicial e vitaliciamento). No fim deste período (dois anos), o membro é vitaliciado ou não, passando a ser, substancialmente, integrante da carreira.

Essa segunda fase pode se estender por até 18 meses (art. 3º., § 1º, da Res. CNMP 271/2023) e é conduzida por escola institucional. Após esse lapso de tempo, como já dito, o

membro é submetido a julgamento por órgão colegiado para efeito de vitaliciamento. Uma vez vitaliciado, abre-se o desafio da educação ou formação continuada, carente de obrigatoriedade legal (diferentemente do que se passa no período do vitaliciamento).

Os cursos oficiais para ingresso, formação inicial e vitaliciamento de membros do Ministério Público devem ser montados levando em consideração as peculiaridades e as necessidades de cada unidade ministerial. Os desafios enfrentados por membros ministeriais na região Centro-Oeste do país, por exemplo, são distintos dos arrostados por membros do Sul do país ou da região Norte ou Nordeste. E assim, a formação inicial deve atender a essas específicas situações. Este princípio é claramente observado pela Resolução do CNMP n. 271, de 25.09.2023 (que estabelece diretrizes gerais para os cursos oficiais para ingresso, formação inicial e vitaliciamento de membros do Ministério Público): “Ficam asseguradas a validade e a eficácia das normas específicas sobre cursos oficiais para ingresso, formação e vitaliciamento existentes em cada ramo e unidade do Ministério Público” (art. 2º., parágrafo único).

No art. 7º., incisos IX e XVI, a referida Resolução ainda destaca que os cursos devem observar “a realidade social do respectivo estado” e no conteúdo mínimo conter “outras disciplinas ajustadas de acordo com a necessidade de cada ramo”.

Compete à Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público (instituída pela Resolução CNMP n. 146/2016) estabelecer as diretrizes gerais dos cursos oficiais para o ingresso, a formação inicial e o aperfeiçoamento dos membros e dos servidores do Ministério Público, respeitando “a autonomia pedagógica das escolas institucionais de cada ramo do Ministério Público brasileiro, bem como as peculiaridades a nortearem as atividades e necessidades específicas de cada ramo ministerial” (art. 5º., I, da Resolução CNMP n. 187/2018, norma reproduzida no art. 23).

As qualidades dos membros do Ministério Público podem ser agrupadas em duas categorias amplas: qualidades ensináveis (ou plasmáveis) inerentes à capacidade de aprendizado e qualidades intransmissíveis inerentes à personalidade.¹ É razoável acreditar que membros ministeriais ideais devem ser sensíveis aos problemas sociais e humanos, trabalhadores, imparciais², honestos, pacientes, corteses, discretos e capazes de distinguir entre

¹ MUNIZ-ARGUELLES, Luis; FRATICELLI-TORRES, Migdalia. Selection and training of judges in Spain, France, West Germany, and England. *Boston College International & Comparative Law Review*, v. 8, n. 1, 1985. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/254563969_Selection_and_Training_of_Judges_in_Spain_France_West_Germany_and_England>. Acesso em: 23 fev. 2025.

² MCBRIDE, Jeremy; PEARSON, John. *Comparative study on initial training for public prosecutors*. Strasbourg: Council of Europe, 2017, p. 8. Disponível em: <<https://rm.coe.int/comparative-study-prosecutors-initial-training-eng/16807255ed>>. Acesso em: 17 fev. 2025.

fatos, mentiras e meias-verdades. Eles também devem ser capazes de tomar decisões rapidamente e, se possível, ser expeditos, pontuais e dedicados à sua carreira profissional. Embora "intransmissíveis", essas qualidades são identificáveis. Os tolos, os indolentes, os corruptos, os arrogantes e os indecisos deixam todos uma marca quase indelével no período anterior à sua seleção para o Ministério Público. Uma investigação cuidadosa deve revelar esses traços.

O ponto vital em qualquer bom sistema de recrutamento de membros do Ministério Público é o início dele, a parte que determina quem vai tomar posse do cargo, de acordo com a classificação obtida no concurso público. Na prática, essa é a fase do processo que decide se a sociedade e a instituição, vão ou não conseguir os melhores homens e mulheres para servir como membros. Depois que se tornam membros e passam pelo período probatório e vitaliciamento (fase em que se dá, efetivamente, a seleção), adquirindo vitaliciedade, se se revelam, após isso, maus agentes públicos, a preocupação de como alijá-los do cargo torna-se uma tarefa hercúlea e difícilima.

Há poucos homens e mulheres que não crescem à medida que a responsabilidade é lançada sobre eles, especialmente se essas responsabilidades estiverem em um campo, como o Ministério Público, no qual a dignidade de ser guardião de elevadas promessas constitucionais, dedicação ao dever e uma tradição dedicada ao interesse público mais primário são características do trabalho a ser desenvolvido ao longo dos anos³. Poucos indivíduos já perderam a capacidade de aprender e de continuar a se instruir quando assumem o cargo de membro do Ministério Público. Naturalmente, por autoestudo ou por processo educacional exógeno, qualquer membro do Ministério Público melhora significativamente a qualidade de sua performance ao longo do tempo em que está no cargo.

É incontestável que, repita-se, a qualidade dos agentes ministeriais não é apenas algo inerente ou imanente à sua condição pessoal, ou pré-existente. É uma medida que, em quase todos os casos, aumenta à proporção que o agente continua a servir, ao longo de seus anos ativos, aos elevados interesses atribuídos pela Constituição. Mas o nível de ampliação da qualidade, inevitavelmente, dependerá, até certo ponto, das oportunidades que o membro tem de continuar sua educação, não apenas nos órgãos de execução que titularizar, mas também fora

³ Os nobilíssimos encargos de um membro do Ministério Público em uma sociedade democrática e consciente da lei, a qualidade intelectual garimpada em competitivo concurso público, a remuneração adequada, a segurança no ofício, são, em resumo, os mesmos fatores que atraem candidatos capacitados para o Ministério Público e fornecem à profissão o prestígio que funciona como um ímã adicional.

deles, e do estímulo que a instituição, através de mecanismos adequados, lhe fornecerá para aproveitar essas oportunidades.

2. OS PASSOS NECESSÁRIOS PARA SE OBTER E MANTER O MELHOR AGENTE MINISTERIAL

A melhoria da qualidade do quadro humano do Ministério Público brasileiro passa, pelo menos, por quatro aspectos principais: recrutamento, seleção, educação continuada e educação do público. Aspectos que se coordenam e se alinham para estruturar o melhor espécime de profissional possível. Nos itens abaixo, segue uma rápida análise de cada um deles.

2.1 - Recrutamento

Ainda que fundado em rigorosos concursos públicos de provas e de títulos, através dos quais são garimpadas, em espectro geral, as competências técnicas, comportamentais e vocacionais de cada candidato, o recrutamento não entrega à instituição e à sociedade, um Promotor de Justiça pronto e acabado. Como diz Ferrater Mora⁴, “nem sempre podemos nos permitir o luxo de ser sutis”. E é por isso que se pode afirmar, de forma categórica: o concurso público, por mais rigoroso que seja, não consegue, ao final, entregar um Promotor de Justiça.

No Brasil, o recrutamento ainda tem uma base muito restrita e mecânica: conhecimento jurídico (Bacharel em Direito) e atividade jurídica de três anos. Se o candidato demonstrar domínio da legislação, da doutrina e da jurisprudência pode lograr êxito nesta primeira fase. Aspectos vocacionais e comportamentais são negligenciados ou raramente eliminam o candidato do certame (com apoio de consolidada jurisprudência). O aprovado, como diz Nalini⁵, “pode ser um burocrata, pode ser insensível, pode se tornar arrogante, prepotente, vaidoso e até cruel”, mas pode ser nomeado como Juiz ou Promotor de Justiça, contrariando todo o aporte ético e deontológico essencial à caracterização da instituição perante a sociedade.

⁴ FERRATER MORA, José. *Fundamentos de filosofia*. Madrid: Alianza Universidad, 1985, p. 138.

⁵ NALINI, José Renato. Como recrutar magistrados? *Revista USP*, São Paulo, n. 101, p. 67–82, mar./abr./maio 2014, p. 74.

Um recrutamento baseado em conhecimento e memorização mecânica⁶, é incapaz de detectar esses vícios de personalidade.

O ensino jurídico, ainda encapsulado em velhas práticas acadêmicas do passado, não consegue filtrar profissionais vocacionados para determinada função pública, como a exercida pelo Ministério Público. A doutrina jurídica produzida a partir desse ensino mecânico mostra-se distante de uma Constituição de perfil transformador que confere ou exige de suas instituições meritocráticas uma deontologia própria capaz de entregar os resultados ou as promessas dormentes em cada comando constitucional.

Existem múltiplos aspectos da realidade política e social em que é chamado a atuar o membro do Ministério Público, cujos desdobramentos a serem adotados (juízos, decisões etc.) não se restringem a premissas técnico-jurídicas em sentido estrito. A solução não é questão de mera interpretação de determinadas normas jurídicas. São temas com alguma ou ampla repercussão política, e que, muitas vezes, exigem um olhar mais alongado no horizonte social.

Muitas das capacidades e habilidades adquiridas na formação jurídica tradicional alcançaram - quando inseridas num contexto multidisciplinar, heterogêneo e diverso - o limiar de utilidade. É preciso o desenvolvimento de outras capacidades mais funcionais aos novos tempos e às novas exigências.

O próprio Direito, chamado a regular uma sociedade democrática e dinâmica, precisa ser atravessado por um *approach* multidisciplinar, se tiver a pretensão de ser efetivo e solucionar os problemas sociais. Aquele Direito piramidal e puro, idealizado por Kelsen, há muito tornou-se impraticável, sendo banido para o museu das ideias filosóficas e jurídicas. Em tempos modernos, vários saberes colonizam e fertilizam o Direito, melhor ainda, seus intérpretes e aplicadores, o que reafirma a incompletude do recrutamento de membros para compor os quadros do Ministério Público baseado, exclusivamente, em conhecimento jurídico.

2.2- Seleção

Esta fase é composta por cursos de ingresso, adaptação e vitaliciamento, após os quais, o candidato adquire vitaliciedade e, efetivamente, torna-se um integrante da carreira do Ministério Público com um nível de pertencimento adequado. E, teoricamente, com

⁶ A memorização mecânica, segundo S. Pinker, “tem sido a tendência no ensino desde as primeiras décadas do século XX”. Vide PINKER, Steven. *O novo Iluminismo: em defesa da razão, da ciência e do humanismo*. Tradução de Laura Teixeira Motta e Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 292.

“capacidade de implementar e integrar conhecimentos, habilidades e atitudes adquiridos para resolver problemas e situações em contextos diferentes”.⁷

De acordo com a Resolução do CNMP n. 271, de 25.09.2023 (art. 5º.), esses cursos iniciais (pós-recrutamento) terão como objetivos a formação profissional dos membros recém-ingressos nos quadros da Instituição e a preocupação com o exercício probo das funções do Ministério Público, além de:

I- propiciar uma visão geral da estrutura do Ministério Público e oferecer subsídios práticos para futuro trabalho nas principais áreas de atuação do órgão;

II- proporcionar as bases iniciais do processo de formação continuada à carreira de membro do Ministério Público;

III- capacitar os membros ingressantes nas dimensões normativas, informacionais, comunicacionais e gerenciais do Ministério Público, frente às demandas da realidade onde a Instituição está inserida;

IV- estimular a interlocução interinstitucional com os demais poderes, instituições e órgãos públicos;

V- incentivar a atuação dos membros, para além da promoção do atendimento às necessidades inerentes às comunidades e regiões de atuação, na proposição de ações em prol do desenvolvimento regional, da transformação social e de construção da cidadania;

VI- apresentar estratégias e dinâmicas para produção, gestão e divulgação das ações institucionais do Ministério Público;

VII- aprimorar conhecimentos e habilidades necessárias ao exercício das atribuições administrativas e finalísticas inerentes ao cargo do membro do Ministério Público, com destaque para a formação profissional no campo da prática jurídica;

VIII- desenvolver as habilidades práticas que permitam o domínio e a conjugação eficaz das teorias e técnicas necessárias ao exercício funcional do Ministério Público.

É necessário que o conteúdo programático das ações educacionais integrantes da formação inicial e contínua estimule os membros a conhecer a realidade social em que serão inseridos e a desenvolver meios para encaminhar soluções capazes de cumprir as promessas constitucionais de que são guardiães.

⁷ GALDÓN, Lorena Sierra et al. *Estrategias de aprendizaje basadas en la modelización matemática en educación secundaria obligatoria*. In: JAEM – Jornadas sobre Aprendizaje y la Enseñanza de las Matemáticas, 15., 2011. Anais [...]. [S.l.]: FESPM, 2011, p. 5. Disponível em: <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/12689/Ponencia_XVJAEM_v2.pdf>. Acesso em: 11 mar. 2025.

A percepção dos tempos atuais difere radicalmente das tradições dogmáticas enraizadas no imaginário acadêmico, ainda preso à fragmentação cartesiana. Toda a aprendizagem exclusivamente dogmático-jurídica recolhida nas tradicionais Faculdades de Direito - os cânones legais, a específica hermenêutica jurídica, o travesseiro cômodo da jurisprudência, a metodologia positivista, a doutrina jurídica sem uma visão holística da sociedade e do próprio Direito - revela-se insuficiente para o operador jurídico em geral, e, especificamente, para o membro do Ministério Público resolutivo, diante da complexidade multidisciplinar das questões diárias lançadas ao seu descortino profissional.

O vitaliciamento e toda a grade de formação apresentada não são apenas um período de tempo a ser superado que permite, ao cabo, que o candidato adquira a tão sonhada garantia constitucional da vitaliciedade. É, ao contrário, uma parte óbvia e um fator essencial para selecionar, efetivamente, um membro integrante do Ministério Público, modelando-lhe a conduta e o comportamento ético. É sensato emprestar ao vitaliciamento, o estatuto de etapa essencial na forjadura do futuro membro do Ministério Público.

O curso de vitaliciamento, como última etapa do processo de seleção, não pode ser uma máscara feita para conferir ares de legitimidade às meras formalidades e a estruturas meramente verbais. Não pode ser concebido e implementado como um mero símbolo sobre uma espécie de infrarrealidade, mas como resultado de um processo intencional real de índole orientativa e formativa. Sua finalidade real é dupla e conectável: concluir o processo seletivo do melhor profissional para integrar a instituição; e lançar as bases sólidas “do processo de formação continuada à carreira de membro do Ministério Público”.

2.3- Educação continuada

A formação ou educação continuada (*lifelong learning*) dos integrantes depois que iniciam suas carreiras ministeriais tem como fundamento o direito da sociedade em geral à obtenção de um serviço de qualidade e resolutivo na promoção de suas justas e urgentes expectativas. Se é da essência da democracia desenvolver, por um lado, uma cidadania esclarecida, informada e emancipada, e, portanto, participativa e reivindicativa, por outro lado, exige que os integrantes de suas instituições meritocráticas sejam, em igual proporção, preparados, instruídos e capazes de entregar os resultados à altura dessa massa cidadã.

Reconhece o filósofo alemão Fichte⁸ que a formação inicial e continuada de qualquer profissional é um produto devido à sociedade:

Nenhum de nós tem o direito de trabalhar apenas para o gozo próprio, de fechar-se para os seus próximos e tornar sua formação inútil para eles, pois fomos postos em condições de adquiri-la justamente pelo trabalho da sociedade. Num certo sentido, nossa formação é um produto, uma propriedade dela; e lhe roubamos esta propriedade se não queremos ser-lhe úteis.

Por essa linha de raciocínio, nada é mais contraproducente para um Ministério Público resolutivo e “solucionador de problemas” nos quadrantes de uma sociedade democrática moderna do que uma cultura institucional refratária, e mesmo hostil, à qualificação permanente de seus integrantes. É incompleta e sem vida uma instituição que dificulta o alargamento do horizonte intelectual de seus membros e que não consegue reconhecer e premiar, adequadamente, os produtos derivados da competência e da excelência do desempenho.

Uma instituição sem uma política de educação contínua de seus membros e, essencialmente, refratária, é comparável a uma câmara fria de armazenagem de fósseis à espera do degelo. Dada como certa numa sociedade estamental (em que as atividades se integram numa ordem ritualística e mítica), essa cultura institucional hostil ao aperfeiçoamento cultural permanente é hoje – em ambiente social dinâmico e movediço - incompreensível. Não há, inclusive, necessidade de provar o quanto essa noção tornou-se insignificante, antiquada e apequenadora numa civilização cada vez mais científica e tecnológica.

Uma vez implantado e normalizado, esse obscurantismo intelectual passa a funcionar como uma espécie de *blackhole* institucional: pode sugar qualquer coisa (iniciativa e motivação, por exemplo) e nada pode escapar dele (excelência e resolutividade). E tudo acaba se resumindo num agregado algo caótico de energias com amplo potencial para elevar-se e entregar resultados efetivos para a sociedade, mas que acaba sucumbindo ao *establishment*. Da indiferença instrucional à baixa resolutividade no exercício funcional, a linha é reta.

O esforço de educação permanente não pode ser apenas o coroamento de uma atitude heroica de alguns poucos membros, mas precisa de um ambiente institucional decididamente favorável e estimulante ao raciocínio, à reflexão, à análise. A qualificação daí derivada deve ser disponibilizada e proporcionada a todos os membros, sem distinção e sem fronteiras, com mecanismos de pronto reconhecimento e engrandecimento intelectual.

⁸ FICHTE, Johann Gottlieb. *O destino do erudito*. Tradução de Ricardo Barbosa. São Paulo: Hedra, 2014, p. 57.

A arte de defender interesses superiores de uma sociedade democrática (defesa da ordem jurídica, do regime democrático e direitos sociais e individuais indisponíveis) não pode ser aprendida no fluxo inercial e opressivo do trabalho (“aprender fazendo”). O trabalho, a execução das competências constitucionais e legais do Ministério Público, deve ser o produto sequencial de estudos prévios ou concomitantes, numa retroalimentação permanente (as problematizações do trabalho sendo limadas em sala de aula, cujas soluções e certezas voltam ao exigente campo prático).

O volume e a diversidade de casos deixam a maioria dos membros ministeriais com pouco tempo para contemplar a sua instrução profissional.⁹ A urgência de gerenciar e resolver casos, além de microgerenciar sua unidade de gestão (órgão de execução) limita o tempo gasto com cursos de atualização e de formação continuada, mas não elide a necessidade em análise neste item.

O esforço de capacitação e a curva de autoaperfeiçoamento, apesar desses obstáculos referidos, prosseguem pela trilha da transdisciplinariedade, dada a necessidade do exercício eficiente e resolutivo das atribuições institucionais, com especial ênfase nas matérias, técnicas e práticas, que sirvam à máxima efetividade dos direitos fundamentais e à efetivação dos valores, princípios, objetivos e promessas constitucionais.

Tudo se pode ensinar e ser aprendido mediante um método apropriado e pode-se alcançar todo o gênero de aptidões e de caracteres mediante uma organização adequada do ambiente.¹⁰ Desde o primeiro dia como membro do Ministério Público, estratégias devem ser estabelecidas para despertar a atenção, mobilizar o esforço e voltar o foco do indivíduo para a cultura da instituição de resolução de problemas (com seus fins, deveres, prerrogativas etc.). Os relevantes princípios institucionais, valores comuns e ideias próprias ao ofício, devem compor o cardápio intelectual do novel membro, de modo a tornar-se um norte permanente na longa jornada que se inicia.

Neste aspecto, diz R. A. Leflar:¹¹

Há poucos de nós que se tornam tão instruídos, ou tão sábios, que não podemos nos aprimorar. Sabemos que isso é verdade para advogados e professores de direito, e me atrevo a sugerir que também é verdade para juízes.

⁹ MARKEY, Howard T. A need for continuing education in judicial ethics. *Valparaiso University Law Review*, v. 28, n. 2, p. 647–656, 1994, p. 648. Disponível em: <<https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1947&context=vulr>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

¹⁰ HACKER, Friedrich. *Agressividade: a violência no mundo moderno*. Tradução de Maria Emília Ferros Moura. Lisboa: Livraria Bertrand, 2. ed., 1981, p. 183.

¹¹ LEFLAR, Robert A. The quality of judges. *Indiana Law Journal*, v. 35, n. 3, p. 289–305, 1960, p. 290.

Mas um problema é colocado com certa recorrência nos esforços institucionais para a educação continuada de seus membros: como estimulá-los, após o vitaliciamento, a participar dos cursos oficiais voluntários de educação continuada organizados pelos Centros de Estudos ou Escolas Institucionais? Dentre as múltiplas medidas (ou “pacote de incentivos institucionais”), três soam importantes e são de fácil implementação:

a) Dotar de um aspecto mais prático e mais dinâmico os cursos de formação.

O estímulo educacional deve, de algum modo, sem perder o valioso *approach* teórico, relacionar-se com o dia a dia profissional do membro, trazendo para a sala de aula as problematizações fornecidas pela realidade e numa comunhão teórica, fornecer estruturas empíricas com algum sentido prático. Essa estratégia, não apenas faz surgir (ou alimentar) uma aptidão de aprendizagem, como também cria uma vontade crítica. Mede-se a validade desse recurso através da utilidade.

b) Conferir peso qualificado aos cursos oficiais para efeito de progressão funcional.

c) Adotar novos métodos pedagógicos: aulas invertidas, debates, estudos de caso, uso de recursos de rede, realização de simulações e contato com boas práticas institucionais.

O uso de métodos modernos de ensino constitui uma forma de melhorar a eficiência do ensino, a capacidade de aprendizado dos alunos, a experiência e o interesse nas atividades em sala de aula.

A aula invertida, por exemplo, ajuda a desenvolver a habilidade de aprendizagem autônoma dos alunos.¹² O conceito de "aprendizagem autônoma" enfatiza a participação dos alunos no processo de ensino e aprendizado como o principal foco. O objetivo é mudar a aprendizagem passiva tradicional para ser proativa, participativa e baseada em projetos.

d) Instituir gratificação de incentivo à qualificação ou ao aperfeiçoamento.

Esse tipo de gratificação tem os mais diversos epítetos: Adicional de Qualificação (AQ); Incentivo à Qualificação (IQ); Gratificação de Estímulo ao Aperfeiçoamento Profissional (GEAP); Gratificação por Qualificação (GQ); Gratificação de Incentivo Funcional (GIF).

A instituição, a implantação e a concessão de tais benefícios, além de exigir previsão em lei, devem observar alguns requisitos:

I) Correlação entre o curso de aperfeiçoamento e a área de atuação;

II) Comprovação de aproveitamento, por meio dos documentos necessários: diploma, certificado etc.

¹² SU, Weili. How to use modern teaching methods to cultivate students' autonomous learning ability. *Open Access Library Journal*, v. 8, n. 3, p. 1–5, 2021. Disponível em: <https://www.scirp.org/pdf/oalibj_2021032916325780.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

III) Cumprimento da frequência ou carga horária mínima.

IV) Cursos promovidos por instituições devidamente reconhecidas pelo Ministério da Educação ou por órgão equivalente em âmbito local.

Todavia, é importante destacar que gratificações desse tipo não gozam de unanimidade. Pesquisadores da Universidade de Massachusetts analisaram 51 estudos de incentivos econômicos em locais de trabalho.¹³ E descobriram “evidências incontestáveis” de que os bônus podem enfraquecer a motivação intrínseca e a bússola moral dos trabalhadores. Por exemplo, acadêmicos que são avaliados pelo número de publicações produzidas, acabam apresentando falsas pesquisas.

2.4- Educação do público

O quarto aspecto importante na melhoria da qualidade do membro do MP é a educação do público e de todos os *players* e *stakeholders* (que, direta ou indiretamente, lidam com a instituição) sobre o que os membros do Ministério Público fazem e como fazem, o que lhes permite desempenhar bem seu trabalho, ou o que os desabilita. O entendimento público da situação do membro ministerial e de seu trabalho pode criar um clima social, político e jurídico, que estimula o agente a uma otimização do desempenho e garante um reforço positivo para o bom trabalho e um desestímulo aos maus profissionais.

Programas de inserção social como “MP nas Escolas” (MPAM), “MP nas Universidades” (MPAM), “Júris Simulados” (MPAM), “MP no Rádio” (MPPR), “MP Responde” (MPPR), podem esclarecer a atuação dos membros do Ministério Público e atrair a sociedade como *stakeholder* importante. O efeito de retroalimentação sobre a instituição e seus membros é inegável, na medida em que eles não são colocados num pedestal, mas têm a garantia de receber a dose adequada de respeito necessária para que possam funcionar efetivamente.

Em estudo já clássico sobre a qualidade dos juízes e seu recrutamento, R. A. Leflar¹⁴ revela ângulos essenciais da educação do público em relação aos seus juízes (e por que não, de seus membros ministeriais):

Uma das maneiras mais seguras de obter um melhor desempenho, um desempenho máximo e bom por parte de qualquer servidor público é fazer com que ele saiba que

¹³ BREGMAN, Rutger. *Humanidade: uma história otimista do homem*. Tradução de Claudio Carina. São Paulo: Planeta, 5. reimp., 2021, p. 260–261.

¹⁴ LEFLAR, Robert A. The quality of judges. *Indiana Law Journal*, v. 35, n. 3, p. 289–305, 1960, p. 304.

um bom desempenho será compreendido e apreciado pelo público para o qual é prestado. Suspeito que a educação do público sobre a natureza e a função de nosso sistema legal, e especialmente de nossos tribunais, seja tão importante para o aprimoramento de sua qualidade quanto a educação dos próprios juízes¹⁵.

Na construção e manutenção da imagem do Ministério Público, como de qualquer outra instituição pública meritocrática, é a percepção razoável do povo que conta - e isso é tudo que conta.¹⁶ Esses agentes devem esperar ser o objeto de constante e crescente escrutínio público. Um Ministério Público protegido com uma forte reputação de conduta ética e profissional pode resistir a ataques de qualquer setor.

A manutenção de padrões elevados de profissionalismo e de ética é, sem qualquer dúvida, vetor importantíssimo para a legitimidade contínua do Ministério Público e seu acolhimento pelo público.

3. SELEÇÃO E FORMAÇÃO DE MEMBROS DO MINISTÉRIO PÚBLICO NUMA SOCIEDADE DEMOCRÁTICA

O Ministério Público detém uma competência constitucional, ainda pouco explorada (em termos teóricos e práticos), que é a defesa do regime democrático (CF, art. 127, *caput*). A instituição faz apenas ato de presença na atribuição aludida, não desenvolvendo doutrinas nem teorias, de modo a extrair o máximo de efetividade de base normativa tão sólida. A competência parece encapsulada numa inércia exploratória, tanto teórica quanto prática.

Não é qualquer agente público que pode se apropriar dessa competência, que pressupõe, acima de tudo, um notável compromisso de lealdade com os princípios mais essenciais da democracia. Isso por uma razão muito simples: a competência de defesa democrática não se confunde com a simples defesa da ordem jurídica, tanto que a Constituição atribui, em separado, esta competência também ao Ministério Público. A defesa da democracia, guiada por uma convicção intensa e profunda, verdadeira consciência democrática, transcende

¹⁵ No original: “One of the surest ways to get better performance, maximum good performance, on the part of any public servant is to let him know that good performance will be understood and appreciated by the public for which it is rendered. I suspect that the education of the public as to the nature and function of our legal system, and particularly of our courts, is just about as important to the improvement of their quality as is the education of the judges themselves”.

¹⁶ MARKEY, Howard T. A need for continuing education in judicial ethics. *Valparaiso University Law Review*, v. 28, n. 2, p. 647-656, 1994, p. 653. Disponível em: <<https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1947&context=vulr>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

os limites gravitacionais do Estado, do governo de plantão e até da ordem jurídica posta (pois neste caso, até um burocrata de perfil antigo seria capaz de desincumbir-se).

Neste cenário, não se vive somente de teses e hipóteses, mas principalmente de convicções. E por este modo, os membros devem permanecer atentos o tempo todo para velar, com sua força intelectual e moral, pelos interesses da democracia, mantendo prudencial distanciamento do centro de gravidade política.

Numa sociedade democrática, plural e tolerante, é possível conviver com cidadãos céticos e até contrários (quando não, desleais) à agenda democrática¹⁷. A democracia é assegurada, conceitualmente, pela presença desses e de outros atributos essenciais. Mas tal quadro é absolutamente inaceitável para um membro do Ministério Público, pois para este agente público, a democracia (e sua defesa) não se coloca como uma opção ideológica ou política, mas como um dever de índole constitucional, supremo, irrenunciável, indisponível e irrecusável, que se impõe desde o recrutamento.

Um princípio de interpretação constitucional é o critério da *exatidão funcional*.¹⁸ Se a Constituição ordena a respectiva tarefa de defesa do regime democrático ao Ministério Público, o órgão interpretador da norma tem de manter-se no quadro das funções a ele atribuídas; ele não deve, pela maneira e pelo resultado de sua interpretação, ou até por omissão ou inércia, remover ou tornar letra morta a distribuição da função.

Na defesa da democracia e de sua consolidação, o membro ministerial se coloca como um mecanismo jurídico funcionalmente predisposto a executar tal tarefa, com total protagonismo, sem margem para dúvidas ou conflitos existenciais em torno de sua imanente lealdade ao sistema político forjado pela Constituição. Não teria muito sentido uma Constituição democrática criar mecanismos para garantir sua supremacia e estes mecanismos, por meio de seus agentes, atuassem contrariamente como energias desdemocratizantes ou não atuassem, reforçando o caráter simbólico de uma realidade normativa suprema.

A partir disso, como identificar os caracteres vocacionais mais adequados e imbuídos dessa elevadíssima atribuição constitucional? Ou como, continuamente, formar e reformar agentes ministeriais para manter o alinhamento e o engajamento com esse propósito

¹⁷ Isto não elide a evidência de que para a sobrevivência e prosperidade da democracia é crucial que o povo abrace valores democráticos, ou seja, acredite e seja fiel ao sistema. Se esta lealdade é rompida, mostrando-se o povo aberto e receptivo “a apelos autoritários, então, mais cedo ou mais tarde, a democracia vai ter problemas”. Ver LEVITSKY, Steven; ZIBLATT, Daniel. *Como as democracias morrem*. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2018, p. 30.

¹⁸ HESSE, Konrad. *Elementos de direito constitucional da República Federal da Alemanha*. Tradução de Luiz Afonso Heck. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998, p. 67.

constitucional? De ambos os lados lançam-se os desafios: por um lado, os meios de recrutamento e de seleção; e de outro, a formação contínua.

A compreensão da democracia, em sua perene evolução, e sua prática diária, para uma instituição profissional como o Ministério Público, não se restringe à mera fiscalização da aplicação das leis e o correlato conhecimento técnico da ciência jurídica. Há a necessidade de inaugurar e consolidar uma estrutura cognitiva interdisciplinar envolvendo diversos ramos do conhecimento humano, como ciência política, sociologia, antropologia cultural, filosofia, psicologia social e cognitiva, teoria da informação, linguística, história, economia etc.

A sociedade moderna é caracterizada pela infiltração da ciência e tecnologia na vida social, com a aplicação cada vez mais abrangente de múltiplas disciplinas e tecnologias.¹⁹ A era de depender exclusivamente de uma única disciplina para solver os problemas está definitivamente ultrapassada. Cada setor do conhecimento se relaciona com outros e este contexto multirrelacional exerce decisiva influência sobre a vida em sociedade.

A profissionalização crescente do Ministério Público sob a perspectiva interdisciplinar apontada, impõe especialíssimos critérios para a seleção e a posterior formação continuada. Em princípio, o agente ministerial não deve ser apenas um técnico em ciência jurídica, pois suas atribuições superam a simples e mecânica aplicação das leis. Não parece certo que reduzir o horizonte técnico e científico de tal agente à simples dogmática jurídica seja suficiente para atender os desafios de quem tem o dever de defender a democracia e o interesse público ou social²⁰.

A defesa do regime democrático, tal como disposto no art. 127, *caput*, da Constituição Federal, embora competência aparentemente simples quando observada em sua fria normatividade e feitiço semântico, tem sua peculiar complexidade. Além da “arquitetura cognitiva” interdisciplinar, exige também, correlatamente, saberes e habilidades que transcendem o convencional marco acadêmico, dogmático e teórico. Exige, acima de tudo, um compromisso deontológico para garantir que a dimensão semântica constitucional expresse um conteúdo prático e operativo, não se colocando apenas como uma infrarrealidade carente de

¹⁹ SU, Weili. How to use modern teaching methods to cultivate students' autonomous learning ability. *Open Access Library Journal*, v. 8, n. 3, p. 1–5, 2021, p. 4. Disponível em: <https://www.scirp.org/pdf/oalibj_2021032916325780.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁰ Essas considerações aplicam-se tanto a membros do Ministério Público quanto do Judiciário. Daí porque, segundo Nalini, os cursos jurídicos não têm a função de fornecer juízes (ou agentes ministeriais) para a República. Estes devem ser preparados pelo próprio Poder Judiciário (ou Ministério Público), que tem função capacitada de incutir em seus integrantes a consciência profissional e a responsabilidade ética sem as quais não se exercerá a contento a missão de julgar (ou de executar as promessas constitucionais, no caso do Ministério Público). Ver NALINI, José Renato. Como recrutar magistrados? *Revista USP*, São Paulo, n. 101, p. 67–82, mar./abr./maio 2014, p. 71.

sentido. É necessário que o mandamento constitucional, que em si é uma realidade normativa incondicionada, seja traduzido em efetiva entrega de resultados.

O conhecimento multidisciplinar de cambulha com saberes, experiências e habilidades pessoais, redefine, de forma contínua, o que é ser Ministério Público no desempenho de suas peculiares atribuições constitucionais e sociais, na compreensão de sua essência republicana, de sua origem democrática, de como funciona e de como cumpre seus deveres de guardiania constitucional. Toda essa deontológica formação profissional e intelectual leva a instituição e seus membros a um plano superior de consciência e de operacionalidade.

É certo que os problemas se estabelecem, e são resolvidos, dentro de contextos. Não é diferente com as competências constitucionais do Ministério Público, em especial a que se liga com a democracia. A contextualidade em que se insere o MP na defesa da democracia rompe os limites do sistema jurídico, admitindo questões a ele exteriores, cuja solução exige novas estruturas mentais e cognitivas. O Direito à escoteira e isolado, definitivamente, não logra solucionar os problemas concretos que angustiam o cidadão real.

4. A EDUCAÇÃO CONTINUADA COMO UM VALOR EMANCIPATÓRIO PARA O MEMBRO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

Após recrutamento e seleção rigorosos, o membro do Ministério Público precisa encontrar meios institucionais e pessoais para alavancar sua formação continuada e a capacidade de aprendizagem autônoma. Põe-se uma enorme desvantagem à instituição e ao profissional integrante quando, ao longo da carreira, não são oferecidos ou desenvolvidos meios de educação contínua.

O mundo e as diversas sociedades evoluem sem parar. Às vezes, debatem-se no seio de ideias contraditórias, superando problemas e encontrando as soluções correspondentes. A sociedade brasileira não é diferente, apresentando problemas urgentes que atazanam e angustiam, cotidianamente, as pessoas. Insegurança pública, altos índices de criminalidade, violência, corrupção, saúde, educação, meio ambiente, urbanismo, saneamento etc., são alguns problemas crônicos à espera de solução. Neste contexto, o membro do Ministério Público se insere como um “solucionador de problemas” e superador de aporias, devendo entregar as promessas de que a Constituição é pródiga e que correspondem a tantas outras capacidades

fundamentais que a democracia deve oportunizar a seu povo: saúde, segurança, alfabetização, conhecimento, liberdade de expressão, participação política, lazer, relações sociais etc.

Estudar e diagnosticar, com precisão, esses problemas crônicos, são os passos iniciais para encontrar e encaminhar soluções. Para isso, todavia, o membro precisa de uma contínua e imersiva atualização, não apenas em conhecimento técnico-jurídico, mas em habilidades, saberes e experiências sobre a realidade total, em que é chamado a agir²¹. A tendência profissional de uma instituição meritocrática como o MP é sempre melhorar sua ação no entorno social.

Essas habilidades referidas são aprendidas gradualmente e rapidamente esquecidas, o que reforça a necessidade da formação continuada, abrindo canais para consolidar as aquisições e adicionar outras ao patrimônio cognitivo sempre em expansão.

Como se não bastasse esse importante ganho pragmático, a educação continuada ao operar e desenvolver o raciocínio abstrato (ou potência abstrativa), contribui para apurar o senso moral²², limpar a mente de fantasias, de mistificações limitadoras e de uma versão simplificada do mundo. O processo cognitivo, ao descolar-se e apartar-se das particularidades/paixões confusas da própria vida e refletir: “Quais as causas de tamanha desigualdade social?”, ou “Como o mundo seria se todos fizessem isso?”, pode ser uma porta de entrada para a compaixão e a ética²³.

Os atos de reflexão desenvolvidos em sala de aula devolvem ao membro sua homeostase e autorregulação, alteradas inevitavelmente pelos estímulos constantes do entorno social e pelos hábitos vinculados ao tradicional pensamento comum. A evolução cognitiva e moral, a partir destes estudos e reflexões contínuos, emancipa o membro de antigas práticas tidas por dogmas, mantendo-o a tempo e hora com as lições mais atualizadas de um mundo em

²¹ Isso porque o saber científico, ainda mais quando necessariamente transversal, é sempre tentativo, em aperfeiçoamento contínuo. Ver SMOOT, George; DAVIDSON, Keay. *Dobras no tempo*. Tradução de Maria Ignez Duque Estrada. Rio de Janeiro: Rocco, 1995, p. 12.

²² PINKER, Steven. *O novo Iluminismo: em defesa da razão, da ciência e do humanismo*. Tradução de Laura Teixeira Motta e Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2018, p. 293.

²³ Obviamente, não há uma correlação imediata e instantânea entre conhecimento técnico-científico e aumento da generosidade humana. Na verdade, o conhecimento técnico-jurídico não é suficiente para que o membro do MP leve uma vida profissional digna. A “barbárie da razão” pode ser mais selvagem que a barbárie do passado. E muitas vezes, há bons motivos para supor que o “radar” moral funciona *melhor* sob a pressão da experiência. A maioria dos norteamericanos só despertou para a imoralidade da guerra do Vietnã quando viu fotos de crianças vietnamitas queimadas pelo napalm americano. Ver ELY, John Hart. *Democracia e desconfiança: uma teoria do controle judicial de constitucionalidade*. Tradução de Juliana Lemos. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010, p. 75.

constante mudança, ou, como diz Kolakowski²⁴, um mundo que se “transforma mediante saltos mutativos” e evolui por uma série de aperfeiçoamentos gradativos.

5. TEMAS E MATÉRIAS QUE DEVEM CONSTAR NOS CURSOS DE INGRESSO E VITALICIAMENTO

De acordo com a Resolução CNMP n. 146/2016, “os Centros de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, Escolas ou órgãos similares farão a adaptação de seus programas, projetos e planos de formação às diretrizes emanadas pela Unidade Nacional de Capacitação do Ministério Público” (art. 10).

Todavia, como já dito neste estudo, os cursos oficiais para ingresso, formação inicial e vitaliciamento de membros do Ministério Público são montados levando em consideração as peculiaridades e as necessidades de cada unidade ministerial. A formação inicial deve atender a essas específicas situações. Este princípio é claramente observado pela Resolução do CNMP n. 271, de 25.09.2023 (que estabelece diretrizes gerais para os cursos oficiais para ingresso, formação inicial e vitaliciamento de membros do Ministério Público), em seu art. 2º., §único: “Ficam asseguradas a validade e a eficácia das normas específicas sobre cursos oficiais para ingresso, formação e vitaliciamento existentes em cada ramo e unidade do Ministério Público” (art. 2º., §único).

De qualquer modo, há temas que apresentam um corte transversal e universal, e nestes casos especiais, o CNMP, através de sua normativa, determina o encaixe na grade pedagógica das escolas. Abaixo seguem alguns exemplos:

a) Diretrizes, métodos e finalidade do atendimento público como dever institucional do membro do MP (Res. CNMP n. 205/2019, art. 8º., inciso VI), adotando itens expositivos como: simulações de atendimento ao público; protagonismo cidadão; cortesia e respeito; registro do atendimento; informalidade e simplicidade; quais informações coletar; medidas adotadas; encaminhamento.

b) Inclusão de Ética Profissional e do conteúdo do Código de Ética do Ministério Público Brasileiro (Res. CNMP n. 261, de 11.04.2023, art. 37, inciso II): Integridade Pessoal e Funcional; Independência e responsabilidade; Diligência, Dedicção e Presteza; Cortesia e

²⁴ KOLAKOWSKI, Leszek. *La presencia del mito*. Tradução de Gerardo Bolado. Madrid: Ediciones Cátedra, 1990, p. 15.

Respeito; Prudência e Motivação Racional; Sigilo Funcional; Conhecimento e Capacitação; Dignidade e Decoro; Educação continuada em ética profissional; Inteligência artificial e problemas éticos.

A maioria dos membros ministeriais que violam a ética própria à categoria o fazem por descuido devido à pressão do tempo, falha em reconhecer a questão ética, ou, até mesmo, por ignorância das regras de ética.²⁵ Obviamente, o descuido ou a ignorância das regras não é uma desculpa. No entanto, seminários sobre ética ministerial podem fornecer aos membros o tempo necessário para refletir, silenciosamente, sobre questões éticas e aprender as regras de ética e sua aplicação.

A educação em ética, tanto nos cursos de formação inicial quanto na formação continuada, para todos os membros do Ministério Público, é justificada pela natureza do assunto e sua importância para cada integrante da instituição (bem como para o público consumidor de seus serviços quanto para o próprio sistema de justiça). A ética não pode ser separada da função pública atribuída ao membro ministerial. Ela é da sua essência. Ninguém respeita ou tolera o antiético, e o respeito conquistado (não ordenado, comprado ou presumido) é vital à higidez de uma instituição com tantas e elevadas competências constitucionais visceralmente ligadas à defesa da democracia.

É óbvio que nenhuma instituição tem ética, mas sim as pessoas que a integram. As pessoas, membros integrantes do MP, carregam o nome da instituição. Quando um membro faz algo errado, isso reflete na instituição e, em última análise, na percepção pública da integridade de cada membro, individualmente considerado.

c) Prevenção, promoção e vigilância em saúde mental (Res. CNMP n. 265, de 03.07.2023, art. 17): formação específica sobre competências socioemocionais; bem-estar emocional; cuidados com a saúde física e mental; ética profissional; fatores psicossociais; riscos psicossociais; discriminação; assédio; gestão de pessoas e de competências; gestão de unidades; liderança; comunicação não-violenta; escuta ativa.

d) Violência de gênero e institucional (Recomendação CNMP n. 80, de 24.03.2021): definição de violência de gênero; contextualização da violência institucional; tipos de violência (física, psicológica, sexual, econômica); estatísticas sobre violência de gênero; fatores de risco e consequências; exemplos de violência institucional; impacto na sociedade e nas vítimas;

²⁵ MARKEY, Howard T. A need for continuing education in judicial ethics. *Valparaiso University Law Review*, v. 28, n. 2, p. 647-656, 1994, p. 650. Disponível em: <<https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1947&context=vulr>>. Acesso em: 19 mar. 2025.

normas culturais e sociais; impunidade; melhoria dos serviços de apoio; educação e conscientização sobre gênero desde cedo.

e) Direitos da vítima e vitimologia (Recomendação CNMP n. 101, de 08.08.2023 e Resolução CNMP n. 243, de 18.10.2021): definição de vítima e seus diferentes tipos; priorização das vítimas mais vulneráveis; definição de fato vitimizante; assegurar direitos à informação, segurança, apoio, proteção física, patrimonial, psicológica, documental, participação e reparação dos danos; implementação de projetos e mecanismos de resolução extrajudicial de conflitos; implementação de políticas de atuação em rede; estímulo a políticas públicas de prevenção à revitimização; criação de núcleos próprios de jurimetria para diagnóstico e produção de políticas eficazes; inclusão da vítima como meta de defesa institucional; encaminhamento de planejamento escalonado para implementação dos núcleos ou centros de apoio às vítimas; criação do portal informativo sobre os direitos das vítimas.

f) Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, conforme Decreto nº 6.949/2009 (Recomendação CNMP n. 25, de 09.06.2014): definição de pessoa com deficiência; contextualização da importância dos direitos das pessoas com deficiência; Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) da ONU; papel da CDPD na proteção e promoção dos direitos das pessoas com deficiência; Estatuto da Pessoa com Deficiência no Brasil (Lei Brasileira de Inclusão); principais aspectos e garantias estabelecidos pelo Estatuto; direito à igualdade e à não discriminação; direito à acessibilidade; direito à saúde e reabilitação; garantia do acesso à educação para pessoas com deficiência; princípios da educação inclusiva; direito ao trabalho digno e inclusivo; incentivos e medidas de inclusão no mercado de trabalho; direito à acessibilidade em espaços públicos e privados; adaptações necessárias para garantir a mobilidade urbana; acesso a serviços de saúde especializados; programas de reabilitação física e psicossocial; importância da promoção da inclusão e do respeito aos direitos humanos para uma sociedade mais justa e igualitária.

g) Currículo mínimo (Res. CNMP n. 271/2023): o conteúdo, preferencialmente prático, acerca das leis orgânicas; a deontologia do Ministério Público; a atuação criminal, cível e eleitoral; os direitos fundamentais, humanos, de políticas públicas e da defesa da democracia; as resoluções e recomendações editadas pelo CNMP; a segurança institucional; os direitos, deveres e prerrogativas dos membros do Ministério Público e dos demais atores do Sistema de Justiça; a atuação resolutiva e as soluções alternativas de conflitos; a realidade social do respectivo estado; a gestão documental e de memória do Ministério Público; as rotinas

administrativas e o atendimento ao público; a prática em audiências extrajudiciais, judiciais e públicas; a gestão de gabinete e de unidades administrativas.

6. METODOLOGIA, CORPO DOCENTE, MONTAGEM DOS CURSOS E AVALIAÇÃO

Na construção de um membro do Ministério Público resolutivo e adequado ao tempo e à realidade social onde atuará, a metodologia de ensino e de formação deve ser inovadora e ativa, com etapas presenciais ou à distância, de cunho teórico-expositivo. O objetivo fundamental não é, simplesmente, incutir conhecimento nos alunos, mas desenvolver habilidades para cultivar a capacidade de aprendizado autônomo, preparando-os para a futura formação contínua.

O próprio caráter resolutivo e inovador que se pretende incutir no membro não depende exclusivamente do preparo intelectual. A teoria moderna de desenvolvimento de talentos sustenta que, embora as atividades inovadoras devam ser baseadas em um certo nível de inteligência, o fator inteligência não é a razão fundamental para o desenvolvimento e o sucesso do talento, que depende da formação e desenvolvimento da personalidade inovadora do indivíduo.²⁶ Enfim, o processo de inovação não é apenas um processo puramente intelectual, mas também inclui muitos fatores psicológicos de caráter e de personalidade. O cultivo de uma personalidade inovadora, portanto, dependerá muito mais de ideais ambiciosos, crenças firmes, emoções ricas, vontade forte, habilidade de autoestudo contínuo e outras qualidades e habilidades excelentes.

Tendo em vista esses propósitos, as práticas pedagógicas e educacionais devem proporcionar aos alunos um espaço de aprendizado amplo, flexível e criativo, incluindo aulas, aulas invertidas, debates, pesquisas, estudos de caso, grupos de trabalho, aprendizagem baseada em problemas, participação em eventos como oficinas, seminários, palestras, congressos e conferências, realização de simulações e visitas técnicas, e a observação de boas práticas desenvolvidas na instituição²⁷.

O corpo docente deve ser composto por membros do Ministério Público ou profissionais de outras instituições, desde que tenham notório saber na área de atuação (art. 8º.,

²⁶ SU, Weili. How to use modern teaching methods to cultivate students' autonomous learning ability. *Open Access Library Journal*, v. 8, n. 3, p. 1-5, 2021, p. 4-5. Disponível em: <https://www.scirp.org/pdf/oalibj_2021032916325780.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2025.

²⁷ Resolução nº 39/2020-PGJ/MS, de 6 outubro de 2020, art. 8.

Res. CNMP n. 271/2023). O modelo recomendável a ser adotado pelos professores centra-se mais no aprendizado autorregulado que no ensino dirigido, onde o professor deixa de “falar” e passa a “orientar”, permitindo que os alunos se envolvam totalmente no processo de ensino. O estereótipo do aluno passivo e reativo é substituído por um acentuado protagonismo.

Não se exige dos professores que tenham apenas conhecimentos profissionais avançados, experiência e alto nível de ensino, mas também pensamentos e técnicas educacionais modernas. E como já sugerido, espera-se do docente um espírito mais organizador, instrutor, auxiliar e avaliador.

De acordo com a Res. CNMP n. 271/2023 (art. 4º, §único), os cursos serão promovidos pelos Centros de Estudo e Aperfeiçoamento Funcional ou pelas Escolas Superiores, conforme o caso, no âmbito dos Ministérios Públicos Estaduais, ou pela Escola Superior do Ministério Público da União, no âmbito da União, com a efetiva participação das Corregedorias-Gerais, tanto na fase da construção, quanto nas fases de realização, respeitada a autonomia pedagógica das escolas institucionais.

As associações de classe dos membros dos ramos e unidades do Ministério Público poderão participar do planejamento das atividades, assim como os Centros de Apoio Operacional ou outros órgãos semelhantes, em relação à área de atuação respectiva.

Após os cursos de formação inicial e de vitaliciamento, abre-se a desafiadora arte da avaliação, em que os efeitos do treinamento são avaliados, não os métodos. Uma abordagem profissional em relação à formação começa com a identificação das necessidades e dos objetivos de aprendizado. Ao analisar as necessidades de aprendizado, determina-se a lacuna entre o conhecimento e as habilidades existentes dos membros e aquelas que são necessárias, possibilitando o planejamento do curso. Os objetivos de aprendizado pretendidos descrevem o que os participantes devem saber ou ser capazes de fazer ao final do treinamento que não sabiam ou não podiam fazer antes. Os objetivos de aprendizado devem ser específicos, mensuráveis, alcançáveis, relevantes e oportunos.

Os objetivos e as necessidades estão intimamente relacionados aos métodos de ensino e entrega, e o docente, portanto, ao planejar uma atividade, também deve decidir sobre os métodos de entrega adequados para alcançar os resultados/objetivos necessários. O contexto e o significado da avaliação devem ser considerados para definir os objetivos de avaliação e escolher as ferramentas de avaliação apropriadas. Projetar a avaliação juntamente com os objetivos de aprendizado facilitará a decisão sobre quais dados precisam ser coletados e como fazê-lo. No entanto, antes de projetar uma avaliação, as seguintes perguntas sobre quais

ferramentas de avaliação usar devem ser feitas²⁸: a) Por que avaliar? b) O que avaliar? c) Quem avalia? d) Quando avaliar?

As ferramentas de avaliação dos cursos formativos são múltiplas e podem ser agrupadas exemplificativamente:

1- Pesquisa de satisfação: A intenção é obter *feedback* direto e rápido dos participantes da atividade formativa e pedagógica. O resultado deste tipo de avaliação é usado para melhorar o treinamento, revisar conteúdos ou trocar docentes/capacitadores. Esse tipo de avaliação proporciona uma boa ferramenta para comparar as opiniões dos participantes com a visão do coordenador, obtendo uma perspectiva holística do treinamento. Também os dados coletados na avaliação podem subsidiar a adoção de políticas institucionais internas.

O questionário de avaliação deve ser enviado ou entregue logo após o final da atividade, para que as primeiras reações dos participantes não desapareçam.²⁹ É recomendável que o maior número possível de participantes preencha o questionário de avaliação para obter o maior número de informações úteis. Enviar lembretes por e-mail e/ou não fornecer o certificado até que tenham preenchido o questionário de avaliação são duas maneiras de aumentar o número de respondentes.

2- Efetiva participação: O critério de avaliação de desempenho é binário, sendo aferido pela “participação efetiva” nas atividades pedagógicas (sobre um limite percentual estabelecido, normalmente acima de 80%) e “sem participação efetiva”, com índice de participação abaixo de 80%.

3- Projetos de pesquisa: Avaliação do processo de pesquisa e produção de conhecimento dos alunos por meio de projetos que exigem investigação independente e apresentação dos resultados.

4- Avaliação formativa: *Feedback* contínuo fornecido aos alunos durante o processo de aprendizagem para identificar áreas de melhoria e orientar o progresso.

5- Avaliação somativa: Avaliação realizada no final de um período de ensino para resumir o aprendizado dos alunos e atribuir notas ou classificações.

²⁸ EUROPEAN JUDICIAL TRAINING NETWORK (EJTN). *Judicial training methods: guidelines for evaluation of judicial training practices*. 2017. Disponível em: <<https://ejtn.eu/wp-content/uploads/2023/10/Handbook-JTM-guidelines-for-evaluation-of-judicial-training-practices-2017.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2024.

²⁹ EUROPEAN JUDICIAL TRAINING NETWORK (EJTN). *Judicial training methods: guidelines for evaluation of judicial training practices*. 2017. Disponível em: <<https://ejtn.eu/wp-content/uploads/2023/10/Handbook-JTM-guidelines-for-evaluation-of-judicial-training-practices-2017.pdf>>. Acesso em: 25 mar. 2024.

Esses são apenas alguns exemplos de meios de avaliação pedagógica. A escolha do método de avaliação depende dos objetivos de aprendizagem, do conteúdo do curso e das preferências do formador.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os mecanismos de recrutamento, seleção e preparação predis põem-se a garimpar e polir as qualidades ótimas e estabelecer salvaguardas para minimizar ou neutralizar o impacto de qualidades indesejáveis, eventualmente negligenciadas no processo de seleção de membros do Ministério Público. As forças derivadas desses mecanismos têm o potencial de elevar os padrões institucionais de atuação funcional, descolando-os de um estado de inconsciência tradicional e pondo-os, a tempo e hora, à altura do contínuo fluxo de estímulos proveniente da vida social.

Representa, o membro do MP, o último degrau em uma escada cujo primeiro degrau é o recrutamento. Entre as fases de recrutamento, seleção e formação devem ser construídos elos lógicos, de modo a correlacioná-las produtivamente, uma sendo a continuação da outra (e não interagindo por mera agregação ou justaposição), para, no fim, criar as condições adequadas de educação continuada: a *lifelong learning*.

O agente ministerial do futuro será emancipado por uma qualificação contínua e diversa, devotado à pesquisa intelectual impelida por um desejo de autodesenvolvimento, aberto às mudanças, às novidades e às complexidades da vida moderna, e senhor delas, e não um passageiro ou espectador passivo. E neste elevado propósito, incumbe, constitucionalmente, aos Centros de Estudo e às Escolas Superiores institucionais formar e preparar esse profissional do futuro, a partir de experiências deontológicas inovadoras e superadoras da simples e mecânica aplicação das leis.

Ao manter um alto nível de qualificação profissional e ao trabalhar constantemente para elevá-lo ainda mais, desafiando a capacidade humana de autoaperfeiçoamento, tanto o Ministério Público, como instituição, quanto os membros, individualmente, se beneficiarão. Esse profissional qualificado funciona como unidade fundante da resolutividade institucional, tendo o domínio de sua própria vida funcional e sendo o autor de sua própria experiência de espaço público. Uma vida profissional mais consciente é a melhor que se adapta ao perfil multiforme da instituição ministerial.

Embora uma imagem imponente aos olhos do público seja importante para o Ministério Público e, em certas ocasiões, até determinante, eleva-se ainda em maior relevo seus próprios valores institucionais, sua identidade e seus métodos de legitimidade. Os caminhos ainda não percorridos e os desafios que se abrem de par em par, colocam a instituição na contingência de encontrar em si e nas suas origens históricas a plena realização de seus fins e o rumo certo para entregar os resultados tão ansiados pela sociedade.

REFERÊNCIAS

BREGMAN, Rutger. *Humanidade: uma história otimista do homem*. Tradução de Claudio Carina. São Paulo: Planeta, 5. reimp., 2021.

ELY, John Hart. *Democracia e desconfiança: uma teoria do controle judicial de constitucionalidade*. Tradução de Juliana Lemos. São Paulo: WMF Martins Fontes, 2010.

EUROPEAN JUDICIAL TRAINING NETWORK (EJTN). *Judicial training methods: guidelines for evaluation of judicial training practices*. 2017. Disponível em: <https://ejtn.eu/wp-content/uploads/2023/10/Handbook-JTM-guidelines-for-evaluation-of-judicial-training-practices-2017.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2024.

FERRATER MORA, José. *Fundamentos de filosofia*. Madrid: Alianza Universidad, 1985.

FICHTE, Johann Gottlieb. *O destino do erudito*. Tradução de Ricardo Barbosa. São Paulo: Hedra, 2014.

GALDÓN, Lorena Sierra et al. *Estrategias de aprendizaje basadas en la modelización matemática en educación secundaria obligatoria*. In: JAEM – Jornadas sobre Aprendizaje y la Enseñanza de las Matemáticas, 15., 2011. Anais [...]. [S.l.]: FESPM, 2011. Disponível em: https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/12689/Ponencia_XVJAEM_v2.pdf. Acesso em: 11 mar. 2025.

HACKER, Friedrich. *Agressividade: a violência no mundo moderno*. Tradução de Maria Emília Ferros Moura. Lisboa: Livraria Bertrand, 2. ed., 1981.

HESSE, Konrad. *Elementos de direito constitucional da República Federal da Alemanha*. Tradução de Luiz Afonso Heck. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris, 1998.

KOLAKOWSKI, Leszek. *La presencia del mito*. Tradução de Gerardo Bolado. Madrid: Ediciones Cátedra, 1990.

LEFLAR, Robert A. The quality of judges. *Indiana Law Journal*, v. 35, n. 3, p. 289–305, 1960.

LEVITSKY, Steven; ZIBLATT, Daniel. *Como as democracias morrem*. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Zahar, 2018.

MARKEY, Howard T. A need for continuing education in judicial ethics. *Valparaiso University Law Review*, v. 28, n. 2, p. 647–656, 1994. Disponível em: <https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1947&context=vulr>. Acesso em: 19 mar. 2025.

MCBRIDE, Jeremy; PEARSON, John. *Comparative study on initial training for public prosecutors*. Strasbourg: Council of Europe, 2017. Disponível em: <https://rm.coe.int/comparative-study-prosecutors-initial-training-eng/16807255ed>. Acesso em: 17 fev. 2025.

MUNIZ-ARGUELLES, Luis; FRATICELLI-TORRES, Migdalia. Selection and training of judges in Spain, France, West Germany, and England. *Boston College International & Comparative Law Review*, v. 8, n. 1, 1985. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/254563969_Selection_and_Training_of_Judges_in_Spain_France_West_Germany_and_England. Acesso em: 23 fev. 2025.

NALINI, José Renato. Como recrutar magistrados? *Revista USP*, São Paulo, n. 101, p. 67–82, mar./abr./maio 2014.

PINKER, Steven. *O novo Iluminismo: em defesa da razão, da ciência e do humanismo*. Tradução de Laura Teixeira Motta e Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2018.

SMOOT, George; DAVIDSON, Key. *Dobras no tempo*. Tradução de Maria Ignez Duque Estrada. Rio de Janeiro: Rocco, 1995.

SU, Weili. How to use modern teaching methods to cultivate students' autonomous learning ability. *Open Access Library Journal*, v. 8, n. 3, p. 1–5, 2021. Disponível em: https://www.scirp.org/pdf/oalibj_2021032916325780.pdf. Acesso em: 20 mar. 2025.