

MERECIMENTO PARA A MOVIMENTAÇÃO NA CARREIRA: A AVALIAÇÃO DO TRABALHO COMO FUNDAMENTO PRINCIPAL DO MÉRITO FUNCIONAL

Por Roberto Heleno de Castro Júnior

A Resolução n.º 244, de 27 de janeiro de 2022, do Conselho Nacional do Ministério Público dispõe sobre critérios para fins de promoção e de remoção por merecimento e para permuta de integrantes do Ministério Público.

Este breve apontamento diz respeito aos critérios mínimos adotados na referida Resolução para disciplinar a valoração objetiva dos critérios de promoção e de remoção por merecimento a fim de assegurar aos interessados e à Instituição mecanismos que garantam a observância dos princípios constitucionais, em especial os da impessoalidade, moralidade, isonomia, eficiência, legalidade e transparência do processo de apuração do mérito.

Sua ideia central, exteriorizada nos “considerandos” que motivaram o ato normativo, consiste em **atrelar o mérito ao trabalho** do membro do Ministério Público, mensurando-o através de critérios objetivos, que permitam a aferição justa e eficiente do merecimento de cada concorrente à promoção ou à remoção.

Vale dizer que o merecimento deverá ser aquilatado com base no exercício na respectiva área de atuação do integrante do Ministério Público durante um determinado espaço de tempo, não constituindo a ausência de antecedentes disciplinares ou a regularidade do serviço matérias para a sua aferição em si, mas **condições** inafastáveis para a inscrição nos concursos de promoção ou de remoção (nesse sentido, art. 6º, III e IV, da Resolução CGMP n.º 244, de 27 de janeiro de 2022).

Assim, não tendo o membro penalidade disciplinar e estando com o serviço regular (em dia ou justificadamente atrasado), deverá o Conselho Superior do Ministério Público considerar o seu **desempenho** (aspecto qualitativo da atuação ministerial), a sua **resolutividade** (que contempla

a **produtividade** – aspecto quantitativo da atuação ministerial – e o impacto social da atuação), a sua **presteza** no exercício das funções e o seu **aperfeiçoamento técnico**, com vistas, principalmente, ao aprimoramento do seu trabalho. Tais critérios técnicos devem ser aferidos ao longo de um período mínimo e anterior à data final para a inscrição à movimentação.

No que diz respeito à produtividade, a Resolução esclarece que esta deverá se basear em um **volume de produção** que englobe número de **audiências** judiciais, extrajudiciais e públicas realizadas, número de **manifestações** judiciais e extrajudiciais proferidas e tempo médio de processo em gabinete (art. 8º, VI, da Resolução).

É relevante destacar que a **participação em audiências**, inserindo-se nesse conceito certamente a **atuação em plenário do Tribunal do Júri**, passa a ser elemento essencial para a avaliação da produtividade do membro, com valorização daquele que, além do razoável número de manifestações em feitos judiciais ou extrajudiciais, tem uma considerável pauta de audiências.

Para avaliar tal produtividade, a Resolução, em seu art. 8º, parágrafo único, determina que o trabalho do membro concorrente à movimentação seja **comparado com a média dos seus pares**, quais sejam, os outros integrantes do Ministério Público que atuam em atividades similares ou análogas.

Além dessa comparação, a avaliação do merecimento deverá utilizar um **sistema de pontuação**, com referência a cada um dos critérios técnicos adotados (desempenho, resolutividade, presteza e aperfeiçoamento técnico), conforme inteligência do que dispõe o art. 10 da Resolução.

Embora evidente a necessidade de todos os ramos do Ministério Público se alinharem ao sistema delineado pelo Conselho Nacional, muitas são as dificuldades e os desafios para uma implementação coerente e eficiente do referido sistema no âmbito local, especialmente porque

o tema tratado é sobremodo sensível, já que diz respeito à carreira de cada membro da Instituição.

Contudo, considerando a alta relevância da matéria e o caráter eminentemente justo de seu propósito, a Corregedoria-Geral já instaurou um Procedimento de Estudos e Pesquisas, objetivando a realização de estudos voltados à análise e ao cumprimento da Resolução CNMP n.º 244/2022.

Muitas questões, com certeza, virão à baila como óbices à elaboração de uma resolução minimamente aceitável no âmbito local, especialmente no que diz respeito à estrutura necessária para a coleta e a análise de tantos dados relevantes, de molde a permitir que o Conselho Superior, com segurança e rapidez, possa avaliar os concorrentes à promoção e à remoção por merecimento segundo os parâmetros estabelecidos pela Resolução do Conselho Nacional.

Será, evidentemente, um grande desafio romper com o paradigma estabelecido, que já se encontra inserido na cultura institucional, mas que não mais se coaduna plenamente com as diretrizes nacionais. Mais árduo, ainda, será adotar um sistema local à prova de inconsistências ou discrepâncias, que confira a promoção ou a remoção almejada àquele que, de fato, merece.

Entretanto, tem-se a expectativa de que a Instituição, após o debate apropriado sobre a matéria, conseguirá alcançar o objetivo de inserir, no âmbito do sistema de movimentação na carreira, o **valor do trabalho** como critério essencial, justo e eficiente para toda e qualquer promoção ou remoção por merecimento.

Aliás, nada mais acertado que assim seja, uma vez que o trabalho de cada membro se agrega a uma obra coletiva – o **trabalho institucional** – que, uma vez dotado de resolutividade e efetividade, é capaz de transformar a realidade social e de concretizar os objetivos fundamentais da Lei Maior da República, constituindo, assim, a própria **razão de ser** do Ministério Público.