

Universidade de São Paulo  
Núcleo de Estudos da Violência  
Av. Prof. Lúcio Martins Rodrigues, travessa 4, bloco 2, cep 05508-900 São Paulo SP  
Tel. (55 11) 3091/ Fax (55 11) 3091.4950  
[nev@usp.br](mailto:nev@usp.br)

---

**PESQUISA DIREITOS HUMANOS E DEMOCRACIA**  
**Proposta de Intervenção na Formação de Profissionais do Judiciário, do Ministério**  
**Público e da Polícia no Estado de São Paulo, Brasil**

Núcleo de Estudos da Violência - NEV/ Universidade de São Paulo – USP

Comunidade Econômica Européia - CEE

**RELATÓRIO FINAL**

Coordenação:  
Nancy Cardia, Sérgio Adorno e Paulo Sérgio Pinheiro  
Equipe Técnica:  
Adriana Alves Loche  
Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer  
Beatriz Stella de Azevedo Affonso  
Cristina Neme  
Marcelo Justo

**SÃO PAULO, ABRIL de 1998**

## **RESUMO DO PROJETO**

Esta pesquisa teve por objetivo contribuir para o planejamento de reformas nos processos de recrutamento e formação de profissionais das Polícias Militar e Civil, do Ministério Público e da Magistratura do Estado de São Paulo, visando a garantia de uma atuação mais congruente destas instituições com a democracia.

Esta proposta partiu da hipótese de que, justamente em instituições encarregadas de agir e zelar pela ordem democrática, permanecem estruturas organizacionais e de pessoal provenientes do período autoritário, cabendo conhecê-las e, em particular, analisar como se dão o recrutamento e a formação de novos profissionais: o que deles se exige e o que lhes é oferecido.

As tarefas iniciais consistiram na identificação dos atuais processos de recrutamento e formação de policiais militares (oficiais), policiais civis (delegados de polícia), promotores públicos e juizes da Justiça Comum estadual. Prosseguimos analisando os currículos dos cursos de formação oferecidos a esses profissionais, a estrutura de incentivos e promoções nas respectivas carreiras, além do perfil atual dos quadros existentes.

A literatura brasileira e internacional sobre estes temas foi levantada para que pudéssemos estabelecer comparações entre as atuais realidades paulista, brasileira e a de outros países de democracias consolidadas ou em vias de consolidação.

Além da análise desses dados documentais e bibliográficos, a pesquisa avançou com entrevistas e a realização de quatro *workshops* com profissionais ligados à seleção e formação nas quatro carreiras estudadas. Durante esses contatos, procuramos identificar suas percepções das constatações a que chegáramos, oportunidades em que também reavaliáramos nossos diagnósticos.

## ***RESUMO DO RELATÓRIO FINAL***

O primeiro capítulo, sob responsabilidade da pesquisadora Cristina Neme, faz uma análise da carreira oficial da Polícia Militar. Neste relatório, são retomados os principais pontos abordados no relatório parcial, que são analisados a partir da revisão da literatura nacional e estrangeira sobre polícias e das pesquisas produzidas pela Polícia Militar no campo da formação e treinamento. Delineamos os processos de seleção, formação, treinamento e a estrutura da carreira policial militar, procurando apontar os problemas existentes e as mudanças ocorridas recentemente nessas áreas. Ao final de cada item, apresentamos os resultados do Workshop realizado com membros da Polícia Militar do Estado de São Paulo, o qual nos permitiu identificar quais são os problemas mais relevantes para a instituição e suas respostas a eles. Por fim, apresentamos a conclusão, com um balanço dos avanços obtidos pela instituição e das dificuldades que permanecem em relação aos temas desenvolvidos na pesquisa, notando-se que, de modo geral, a Polícia Militar é uma instituição que está produzindo uma reflexão sobre os temas propostos e demonstra-se aberta ao debate.

No segundo capítulo, elaborado pelos pesquisadores Marcelo Justo e Cristina Neme, está a análise sobre a carreira de delegados da Polícia Civil. O processos de ingresso, formação e a estrutura de carreira foram analisados com base na literatura nacional sobre a Polícia Civil e sobretudo em entrevistas com delegados preocupados com os temas, pois o material sobre as questões abordadas pela pesquisa é muito limitado. Neste capítulo completam-se, ainda, algumas informações sobre o perfil dos delegados de polícia. Por fim, apresentamos os resultados do workshop promovido com os membros da instituição.

O terceiro capítulo trata dos processos de seleção e formação, e da estrutura de carreira no Ministério Público, analisados por Adriana Alves Loche e Beatriz Stella de Azevedo Affonso. Completando o relatório anterior, foram inseridas outras informações que não estão documentadas, obtidas durante as entrevistas realizadas com promotores de justiça envolvidos, direta ou indiretamente, com os temas relacionados à pesquisa. Estão analisados neste capítulo: o Ministério Público na estrutura constitucional brasileira e a importância da Constituição Federal de 1988 na vida da instituição; a estrutura orgânica do instituição e o papel dos principais órgãos na formação do promotor de justiça; o concurso de ingresso, suas falhas e acertos; a formação na carreira do promotor de justiça e as lacunas observadas em relação aos procedimentos adotados pela Escola Superior do Ministério Público no aperfeiçoamento destes profissionais; a estrutura de carreira, pontos negativos e positivos dos critérios de promoção, ingresso de mulheres e idade dos promotores. A análise de todos esses pontos foi feita a partir da revisão da literatura nacional, posto que, sobre os temas aqui discutidos, não foram localizadas referências internacionais. A análise sobre os resultados do Workshop será apresentada no item 5. Nas Considerações Finais estão apresentadas as razões pelas quais as discussões sobre ingresso, formação e carreira estão, de certa forma, abandonadas no Ministério Público.

A pesquisadora Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer, no quarto e último capítulo, trata da seleção, formação e carreira de magistrados da Justiça Comum do Estado de São Paulo. Inicialmente, estão apresentadas as estruturas gerais do Poder Judiciário brasileiro e estadual. No interior deste último, situamos a estrutura de

cargos e carreira da magistratura comum, bem como as duas possibilidades de nela se ingressar: por concurso público e pelo Quinto Constitucional. Em seguida, apresentamos as relações entre cursos de direito, cursinhos preparatórios para ingresso em carreiras jurídicas e o papel da Escola Paulista da Magistratura. Num item específico, analisamos os recentes concursos públicos de provas: suas fases, a Comissão que deles se encarrega e os resultados dos últimos recrutamentos. Prosseguimos, descrevendo os atuais cursos de aperfeiçoamento oferecidos, os critérios para promoções ao longo da carreira e alguns levantamentos sobre o perfil de juízes no Brasil e em outros países. Finalizamos o capítulo, tratando do *stress* que atinge boa parte dos juízes e registramos as principais constatações que o conjunto dos dados nos permitiu elaborar. A conclusão central deste capítulo é que o Poder Judiciário do Estado de São Paulo está administrativamente estagnado e à mercê de uma estrutura hierárquica e autoritária que mais não corresponde às exigências de um país em processo de democratização.

## SUMÁRIO

<b>RESUMO DO PROJETO.....</b>	<b>ii</b>
<b>RESUMO DO RELATÓRIO FINAL .....</b>	<b>iii</b>
<b>I - POLÍCIA MILITAR.....</b>	<b>0</b>
<b>1 – INTRODUÇÃO: SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS</b>	<b>1</b>
<b>2 - INGRESSO NA CARREIRA .....</b>	<b>4</b>
2.2 - SELEÇÃO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS .....	4
<b>3 - PERFIL DO ALUNO OFICIAL .....</b>	<b>11</b>
<b>4 - FORMAÇÃO E TREINAMENTO DE OFICIAIS .....</b>	<b>11</b>
4.1- FORMAÇÃO .....	13
4.2- TREINAMENTO.....	20
<b>5 - BIBLIOTECA.....</b>	<b>24</b>
<b>6 - O CORPO DOCENTE .....</b>	<b>26</b>
<b>7 - ESTRUTURA DA CARREIRA POLICIAL MILITAR .....</b>	<b>28</b>
7.1 - ESTRUTURA DA CARREIRA .....	29
7.2 - QUADROS DE OFICIAIS .....	30
7.3 - EFETIVO PREVISTO PARA OS QUADROS DE OFICIAIS .....	30
<b>8 - CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO .....</b>	<b>31</b>
8.1 - PROMOÇÕES NA CARREIRA .....	34
8.2 - A COMISSÃO DE PROMOÇÕES .....	36
<b>9 - PROBLEMAS APONTADOS PELA INSTITUIÇÃO E SUAS PROPOSTAS</b> <b>.....</b>	<b>37</b>
<b>10 - CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>46</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>53</b>
ANEXO 1 - ORGANOGRAMAS .....	54
ANEXO 2 - BIBLIOGRAFIA.....	57

ANEXO 3 - ROTEIRO DO WORKSHOP .....	61
<b>II - POLÍCIA CIVIL .....</b>	<b>83</b>
<b>1- INTRODUÇÃO .....</b>	<b>84</b>
<b>2- INGRESSO NA CARREIRA DE DELEGADO DE POLÍCIA.....</b>	<b>87</b>
2.1- CURSOS PREPARATÓRIOS.....	87
2.2- O CONCURSO.....	88
2.2.1- <i>Estrutura Formal do Concurso</i> .....	88
2.2.2 <i>Alteração na seqüência concurso-curso</i> .....	90
2.2.3 - <i>Freqüência dos Concursos</i> .....	91
2.2.4- <i>Avaliações sobre o Concurso</i> .....	92
<b>3 - A FORMAÇÃO DO DELEGADO.....</b>	<b>95</b>
3.1- ESTRUTURA DO CURSO DE FORMAÇÃO .....	95
3.1.1 - <i>Cursos de Aperfeiçoamento e Seminários</i> .....	98
3.2 – AVALIAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO .....	99
<b>4- O CORPO DOCENTE .....</b>	<b>103</b>
4.1- CONCURSO PARA ADMISSÃO DE PROFESSORES NA ACADEMIA.....	103
4.1.1- <i>O Exame para o Candidato a Docente da Academia de Polícia</i> .....	104
<b>5- BIBLIOTECA DA ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL .....</b>	<b>105</b>
<b>6- A ESTRUTURA DA CARREIRA POLICIAL CIVIL.....</b>	<b>105</b>
6.1- AVALIAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO .....	107
<b>7- AVALIAÇÃO DOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>108</b>
7.1- AVALIAÇÕES SOBRE O DESEMPENHO DESSES DEPARTAMENTOS .....	109
<b>8- MUDANÇAS OCORRIDAS NA POLÍCIA.....</b>	<b>111</b>
8.1- REFORMA DA POLÍCIA: O RELACIONAMENTO ENTRE AS POLÍCIAS.....	113
<b>9- O PERFIL DO DELEGADO DE POLÍCIA AO LONGO DOS ANOS (1986-1994) .....</b>	<b>115</b>
<b>10- RESULTADOS DO WORKSHOP COM MEMBROS DA INSTITUIÇÃO .</b>	<b>120</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>125</b>

ANEXO 1 - BIBLIOGRAFIA DA PESQUISA .....	126
ANEXO 2 - BIBLIOGRAFIA DE CRIMINALÍSTICA .....	127
ANEXO 3 - BIBLIOGRAFIA SOBRE O INQUÉRITO POLICIAL .....	130
ANEXO 4 - ROTEIRO DO WORKSHOP .....	131
<b>III - MINISTÉRIO PÚBLICO .....</b>	<b>150</b>
<b>1 - INTRODUÇÃO .....</b>	<b>151</b>
1.1. SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS.....	151
1.2 - HISTÓRICO DO MINISTÉRIO PÚBLICO .....	154
1.2.1 - <i>O Ministério Público e as Constituições</i> .....	154
1.2.2 - <i>O Ministério Público e a Constituição de 1988</i> .....	154
1.3. ESTRUTURA ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO .....	154
<b>2 - INGRESSO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO .....</b>	<b>156</b>
2.1 - O CONCURSO .....	164
2.2 - AVALIAÇÕES CRÍTICAS SOBRE O CONCURSO .....	166
<b>3 - A FORMAÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO ....</b>	<b>168</b>
3.1 - CURSO DE ADAPTAÇÃO .....	196
3.1.1 - <i>Curso de Adaptação do 78º Concurso de Ingresso (1996)</i> .....	170
3.2 - CURSOS DE RECICLAGEM PARA PROMOTORES VITALÍCIOS .....	172
3.3 - AVALIAÇÕES CRÍTICAS SOBRE A FORMAÇÃO.....	174
<b>4 - A ESTRUTURA DA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO ...</b>	<b>175</b>
4.1 - A CARREIRA .....	175
4.2 - A SITUAÇÃO ATUAL DA CARREIRA.....	176
4.2.1 - <i>Os Cargos do Ministério Público</i> .....	176
4.2.2. <i>Os Vencimentos</i> .....	179
4.3 - PROMOÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO.....	180
4.3.1 - <i>Crítérios para a Promoção ou Remoção</i> .....	180
4.3.2 - <i>A Crítica aos Critérios de Promoção ou Remoção</i> .....	181
4.4 - A COMPOSIÇÃO ATUAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO .....	183
<b>5 - RESULTADOS DO WORKSHOP COM MEMBROS DA INSTITUIÇÃO ..</b>	<b>188</b>
5.1 - A ESTRUTURA ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO .....	188
5.2 - O CONCURSO.....	191
5.3 - A FORMAÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO.....	193

5.3.1 - Curso de Adaptação .....	194
5.3.2 - Cursos de reciclagem para promotores vitalícios.....	195
5.4 - A CARREIRA .....	196
5.4.1 - Promoção e Remoção na Carreira do Ministério Público .....	198

## **6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE O MINISTÉRIO PÚBLICO 199**

### **ANEXOS..... 202**

ANEXO 1 - LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO .....	203
ANEXO 2 - ATIVIDADES PROMOVIDAS PELA ESMP (1995-1996) .....	205
ANEXO 3 - ROTEIRO DO WORKSHOP .....	208
ANEXO 4 - ORGANOGRAMA DO MINISTÉRIO PÚBLICO .....	224

### **IV - JUDICIÁRIO..... 230**

#### **1 - INTRODUÇÃO: SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS 231**

#### **2 - PODER JUDICIÁRIO ..... 233**

2.1 - PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO - ESTRUTURA GERAL.....	233
2.2 - PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL - ESTRUTURA GERAL.....	235
2.3 - ALGUMAS OBSERVAÇÕES SOBRE A ESTRUTURA DO PODER JUDICIÁRIO.....	237
2.4 - ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA NA MAGISTRATURA ESTADUAL .....	238
2.4.1 - Ingresso através de Concurso Público de Provas e Títulos.....	238
2.4.2 - Ingresso através do Quinto Constitucional.....	239
2.4.3 - Alguns Setores do Tribunal de Justiça de São Paulo .....	243

#### **3 - CURSINHOS PREPARATÓRIOS PARA O INGRESSO NA CARREIRA 247**

3.1 - BREVE HISTÓRICO .....	247
3.2 - CURSINHOS E A MÁ QUALIDADE DOS CURSOS DE DIREITO .....	248
3.3 - A CRESCENTE PROCURA POR CURSINHOS PREPARATÓRIOS .....	252
3.4 - CURSINHOS PREPARATÓRIOS PARTICULARES.....	253
3.5 - CURSO-ESTÁGIO OFERECIDO PELA EPM - ESCOLA PAULISTA DA MAGISTRATURA.....	254
3.5.1- Perfil Exigido do Estagiário, seus Deveres e Prerrogativas .....	257
3.5.2 - Seleção de Estagiários .....	259
3.5.3 - Planos de Aulas para Estagiários da Capital .....	259
3.5.4 - Perfil dos Estagiários Aprovados na Capital, no Concurso de Dezembro de 1996.....	262
3.5.5 - Estágios no Interior e os Centros de Estudos (CEDES) .....	262

#### **4 - CONCURSOS ATUAIS PARA INGRESSO NA MAGISTRATURA 264**



4.1 - OBSERVAÇÕES PRELIMINARES .....	264
4.1.1 - <i>Previsões Legais</i> .....	266
4.2 - CONCURSO DE PROVAS .....	267
4.2.1 - <i>Abertura do Concurso de Provas</i> .....	267
4.2.2 - <i>Requisitos para Inscrição</i> .....	267
4.2.3 - <i>Provas dos Últimos Concursos</i> .....	269
4.2.4 - <i>Provas de Seleção</i> .....	271
4.2.5 - <i>Provas Escritas</i> .....	274
4.2.6 - <i>Exames de Personalidade</i> .....	276
4.2.7 - <i>Prova Oral</i> .....	279
4.2.8 - <i>Entrevistas Pessoais</i> .....	283
4.2.9 - <i>Comissão do Concurso de Provas</i> .....	285
4.2.10 - <i>Calendário do Último Concurso de Provas Concluído na Capital e do em Andamento</i> ....	286
4.2.11 - <i>Recrutamento de Juízes nos 20 Últimos Concursos de Provas</i> .....	286
4.2.12 - <i>Não Preenchimento Crônico de Vagas e Quadro Atual de Cargos e Juízes</i> .....	288
4.2.13 - <i>Perfil Detalhado dos Ingressantes no Penúltimo Concurso de Provas</i> .....	290
4.3 - CONCURSO DE TÍTULOS E VITALICIAMENTO .....	291
4.3.1 - <i>Comissão do Concurso e Critérios para Aprovação</i> .....	291
<b>5 - CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>292</b>
5.1 - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO .....	292
5.1.1 - <i>Curso de Aperfeiçoamento - Iniciação Funcional Fase I</i> .....	293
5.1.2 - <i>Curso de Aperfeiçoamento - Iniciação Funcional Fase II</i> .....	294
5.1.3 - <i>Cursos oferecidos pelos CEDES (Cursos de Aperfeiçoamento no Interior)</i> .....	294
<b>6 - PROMOÇÕES AO LONGO DA CARREIRA .....</b>	<b>297</b>
6.1 - CRITÉRIOS DE MOBILIDADE FUNCIONAL .....	297
6.2 - GARANTIAS DOS MAGISTRADOS RELACIONADAS À MOBILIDADE FUNCIONAL .....	300
6.2.1 - <i>Vitaliciedade</i> .....	301
6.2.2 - <i>Inamovibilidade</i> .....	307
6.2.3 - <i>Irredutibilidade de Vencimentos</i> .....	307
<b>7 - LEVANTAMENTOS SOBRE O PERFIL DE JUÍZES .....</b>	<b>309</b>
7.1 - MULHERES NA MAGISTRATURA .....	309
7.2 - JOVENS NA MAGISTRATURA .....	313
7.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ANTERIOR AO INGRESSO NA MAGISTRATURA.....	317
7.4 - FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA DOS INGRESSANTES .....	319
7.5 - PROFISSIONAIS INGRESSANTES PELO QUINTO CONSTITUCIONAL .....	319

7.6 - ORIGENS FAMILIARES.....	320
7.7 - MOBILIDADE ESPACIAL .....	324
<b>8 - MANUAIS DE PROCEDIMENTO PROFISSIONAL.....</b>	<b>327</b>
8.1 - PRERROGATIVAS.....	328
8.2 - DEVERES.....	328
8.3 - PROIBIÇÕES.....	329
8.3.1 - <i>Penalidades</i> .....	329
<b>9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>330</b>
9.1 - STRESS .....	330
9.2 - PERCEPÇÕES SOBRE RECRUTAMENTO, FORMAÇÃO E CARREIRA NO PODER JUDICIÁRIO.....	332
<b>10. ANEXOS.....</b>	<b>338</b>
10.1 - ANEXO 1 - FONTES BIBLIOGRÁFICAS .....	339
10.1.1 - <i>Literatura Brasileira</i> .....	339
10.1.2 - <i>Literatura Internacional</i> .....	342
10.2 - ANEXO 2 - 1 <sup>o</sup> CONGRESSO MUNDIAL DE ESCOLAS DA MAGISTRATURA.....	345
10.3 - ANEXO 3 - <i>WORKSHOP</i> .....	361
10.3.1 - <i>Introdução</i> .....	361
10.3.2 - <i>Documento que norteou os debates</i> .....	362
10.3.3 - <i>Debates</i> .....	377
10.3.4 - <i>Documento elaborado pelo Dr. Caetano Lagastra Neto</i> .....	394

## **I – POLÍCIA MILITAR**

## 1- INTRODUÇÃO: SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS

A pesquisa procurou levantar informações e os problemas mais relevantes na área da formação e do treinamento policial militar, especialmente de oficiais de polícia militar, com o objetivo de estabelecer um diálogo com a Polícia Militar do Estado de São Paulo sobre o sistema de ensino da instituição. Para tanto, iniciamos um levantamento de dados sobre a carreira de oficial e procuramos sistematizar todas as informações a respeito da seleção de candidatos, dos cursos de formação e de aperfeiçoamento, dos estágios e cursos de especialização, do treinamento e da ascensão na carreira.

Fizemos então uma descrição detalhada desses tópicos, para termos uma visão mais completa da carreira do oficial de polícia militar, baseando-nos em entrevistas com oficiais, em materiais fornecidos pela corporação e na legislação da Polícia Militar. A essa descrição, acrescentamos dados de pesquisas realizadas pela Polícia Militar na área da formação e treinamento (sobre perfil dos alunos, cursos, programas de treinamento, mudanças curriculares, entre outros). Incluímos também documentos produzidos pela corporação sobre temas que interessam a essa pesquisa, como avaliação do ensino e do treinamento, propostas de mudanças no treinamento e propostas de cursos e atividades sobre o tema “Direitos Humanos”. Com base nestes documentos, reproduzimos a perspectiva da corporação sobre estas questões e elencamos questões que consideramos pertinentes ao debate, com base na bibliografia que aborda o tema pesquisado.

Por fim, realizamos um workshop para apresentar os resultados da pesquisa aos representantes de cada um dos setores pesquisados na Polícia Militar do Estado de São Paulo visando a promover uma discussão que revelasse a visão da instituição a respeito dos temas abordados e que também completasse ou corrigisse dados não contemplados durante a pesquisa. Portanto, o workshop objetivou:

- mostrar como a instituição avalia os temas desenvolvidos na pesquisa: processo seletivo, formação, treinamento e estrutura da carreira dos oficiais de polícia militar;
- conferir se os problemas percebidos pela pesquisa também o são pela instituição;
- conhecer as respostas que a instituição dá a esses problemas e;
- verificar se há outras questões relevantes para a Polícia Militar que não foram diagnosticadas pela pesquisa.

Realizamos a pesquisa nos setores da Polícia Militar relacionados à área de formação e treinamento, onde fizemos entrevistas, consultamos materiais, recolhemos dados e visitamos as instalações - as escolas e suas bibliotecas. Os materiais utilizados - documentos, leis, normas e trabalhos - estão listados na bibliografia.

Foram realizadas entrevistas com 14 oficiais e 1 professor (entrevistamos parte desses oficiais mais de uma vez) que trabalham nos seguintes setores da Polícia Militar:

- Diretoria de Ensino e Instrução: 5 oficiais entrevistados;

- Centro de Seleção e Alistamento de Pessoal (Diretoria de Pessoal): 1 oficial entrevistado;
- Academia de Polícia Militar do Barro Branco: 4 oficiais e 1 professor entrevistados;
- Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores: 2 oficiais entrevistados;
- Corregedoria: 2 oficiais entrevistados.

A Diretoria de Ensino e Instrução é o órgão responsável pelo assessoramento do Comandante-Geral no estabelecimento da política de ensino e instrução da Corporação. São suas atribuições: planejar, coordenar, fiscalizar e controlar as atividades de formação, aperfeiçoamento, especialização e instrução de oficiais e praças; produzir conhecimentos científicos e apoiar o Colégio da Polícia Militar na direção de suas atividades.

O Centro de Seleção e Alistamento de Pessoal é o órgão responsável perante o Diretor de Pessoal pelas atividades de alistamento e seleção de candidatos aos Cursos de Formação. É também sua atribuição realizar estudo sobre o pessoal e pesquisa sobre a eficácia do processo seletivo na Corporação.

A Academia de Polícia Militar do Barro Branco e o Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores são encarregados da formação e do aperfeiçoamento de oficiais, respectivamente. Ambos são responsáveis perante o Diretor de Ensino e Instrução pela execução dessas atividades.

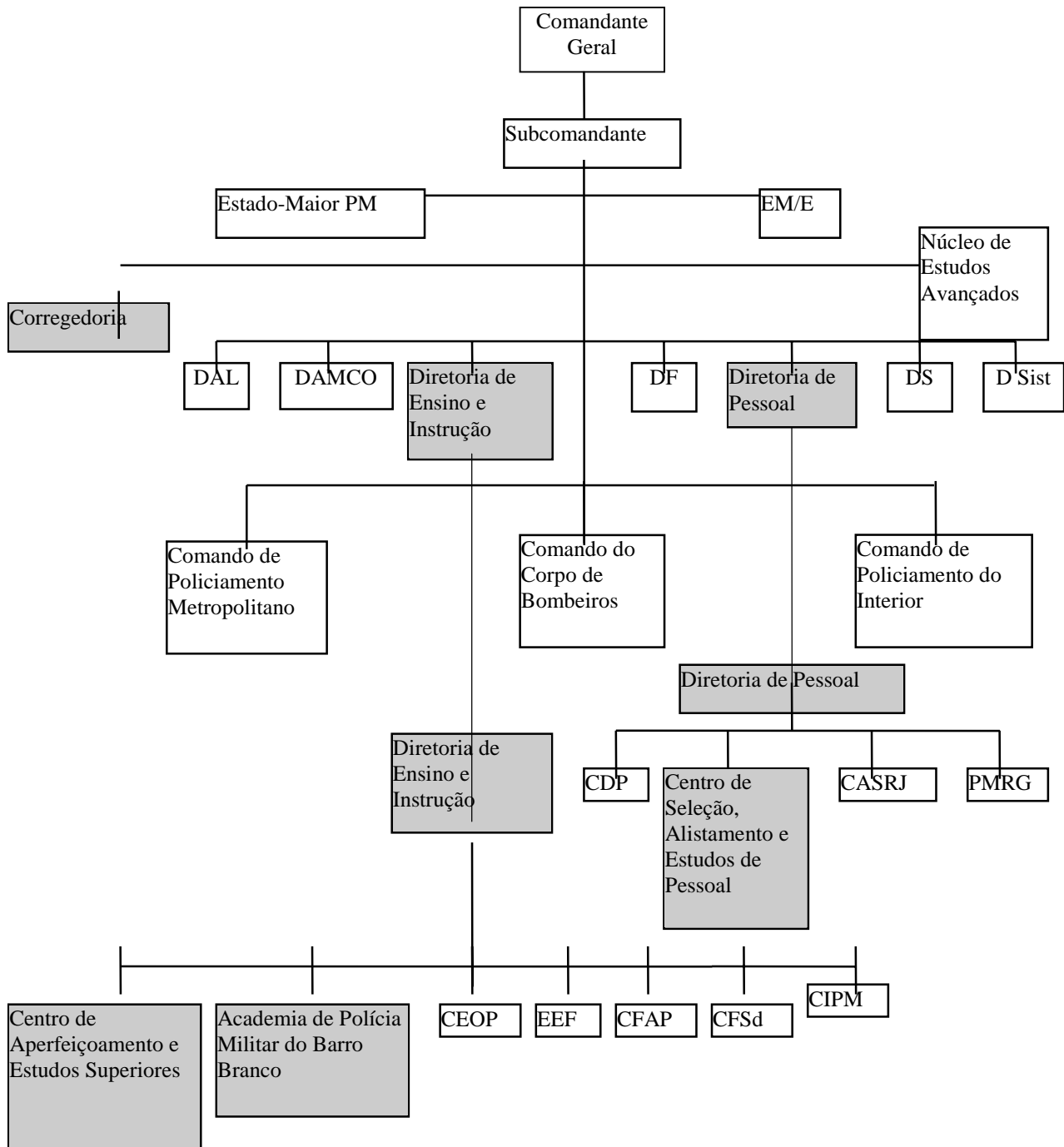
À Corregedoria cabe assegurar a disciplina e apurar as infrações penais no âmbito da instituição policial militar.<sup>1</sup>

Consultamos também as Bibliotecas da Academia de Polícia Militar do Barro Branco e do Centro e Aperfeiçoamento e Estudos Superiores.

Segue-se um organograma que auxilia a visualizar o campo da pesquisa (os espaços destacados correspondem às áreas pesquisadas, descritas acima).

---

<sup>1</sup> Polícia Militar do Estado de São Paulo. *Missões das Organizações Policiais Militares*.



Fonte: Organograma da Polícia Militar do Estado de São Paulo

Por fim, realizamos o workshop no dia 9 de fevereiro de 1998 . Foram convidados profissionais que são, direta ou indiretamente responsáveis pela seleção, formação e aperfeiçoamento de policiais militares. Compareceram os representantes das seguintes áreas da instituição:

- Diretoria de Ensino e Instrução (4 representantes, dentre eles o Diretor)
- Academia de Polícia Militar do Barro Branco (2, dentre eles o Diretor)
- Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal (Diretoria de Pessoal) (3)
- 6ª Seção do Estado Maior (1)

Faltou apenas um representante do Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), onde são desenvolvidos os cursos de aperfeiçoamento de oficiais.

Com base nos resultados do workshop, apresentamos ao final de cada item deste relatório a perspectiva da instituição sobre as questões abordadas na pesquisa.

## **2- INGRESSO NA CARREIRA**

Há basicamente duas categorias na carreira policial militar - praças e oficiais - com suas respectivas subdivisões hierárquicas. Em ordem crescente de hierarquia, os praças compreendem os postos de soldado, cabo, 3º sargento, 2º sargento, 1º sargento e subtenente; e os oficiais, os postos de 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel. Entre as duas categorias, há os praças especiais de polícia, que compreendem o aluno oficial e o aspirante a oficial (recém-formado no curso). Nesse trabalho, estudamos a formação e a carreira dos **oficiais de polícia militar**, que compõem o quadro dos superiores hierárquicos, de onde provém os comandantes, chefes, diretores e instrutores que dirigem as diversas seções da instituição.<sup>2</sup>

Há duas formas de ingressar na carreira de oficial de polícia militar: através do Curso de Formação de Oficiais ou do Curso de Habilitação para o Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar. Ambos os cursos são oferecidos pela Academia de Polícia Militar do Barro Branco, localizada na cidade de São Paulo. Vamos nos deter no Curso de Formação de Oficiais, pois forma a maior parte do efetivo de oficiais. Explicaremos a seguir o processo de seleção que dá acesso a esse curso.

### **2.2 - SELEÇÃO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS**

A seleção para o Curso de Formação de Oficiais é realizada mediante concurso público realizado em 4 fases. As duas primeiras são aplicadas pela Fuvest (Fundação Universitária para o Vestibular) e as outras pela própria Polícia Militar.

As condições para inscrição na carreira de oficial de polícia militar para os quadros masculino e feminino, previstas em edital da Academia de Polícia Militar do Barro Branco, são as seguintes:

- ser brasileiro (a);

---

<sup>2</sup> Ver, em anexo, o organograma da estrutura da carreira de oficial de polícia militar.

- ter até 26 anos, exceto os candidatos que já pertencem à Polícia Militar do Estado de São Paulo (como praças);
- ter concluído o 2º grau de ensino;
- ser solteiro (a), exceto os praças da Polícia Militar do Estado de São Paulo;
- estar no gozo dos direitos políticos;
- estar em dia com as obrigações militares, se maior de 18 anos;
- ter boa conduta social e não registrar antecedentes criminais incompatíveis com a função;<sup>3</sup>
- se funcionário ou servidor público, não ter respondido ou não estar respondendo a Processo Administrativo, cujo fundamento possa incompatibilizá-lo com a função policial militar;
- ter, no mínimo, 1,66 m (sexo masculino) e 1,60 m de altura (sexo feminino);
- o praça da Polícia Militar do Estado de São Paulo, na inscrição, deverá estar, pelo menos, no comportamento disciplinar “bom”, e
- não ter cometido nos últimos dois anos transgressão disciplinar considerada desabonadora e desonrosa (grave) previstas no Regulamento Disciplinar da Polícia Militar do Estado de São Paulo, cuja natureza será objeto de apreciação da Comissão de Matrícula.

A Fuvest é um concurso público realizado no Estado de São Paulo e aberto aos estudantes de todo o país que concluíram o 2º grau escolar para selecionar principalmente os candidatos concorrentes às vagas dos vários cursos oferecidos pela Universidade de São Paulo (USP). A partir de 1997, a carreira de oficial de polícia militar do Estado de São Paulo foi incluída entre as opções da Fuvest, embora não tenha vínculo com a USP. A primeira fase do vestibular da Fuvest é uma prova de 160 testes, aplicada em dois dias (80 por dia), e abrange as disciplinas obrigatórias do ensino de 2º grau: português, história, geografia, matemática, física, química, biologia e inglês. A segunda fase é composta por provas dissertativas de Língua Portuguesa (obrigatória para todos os candidatos) e de outras disciplinas, que são aplicadas de acordo com a carreira escolhida. No caso da carreira de oficial de polícia militar, na segunda fase, os candidatos devem fazer apenas a prova de Língua Portuguesa, que compreende a elaboração de uma dissertação sobre um tema proposto e 10 questões de interpretação de textos, gramática e literatura.

Há 200 vagas para a carreira de oficial de polícia militar.<sup>4</sup> O concurso da Fuvest seleciona 600 candidatos (número 3 vezes superior ao número de vagas existentes) para a terceira fase da seleção, realizada pela própria Polícia Militar. Os candidatos habilitados são classificados de acordo com a nota composta por ambas as fases.

A terceira fase é composta por exame psicológico, exame de saúde e exame físico, elaborados e aplicados pela Polícia Militar, todos eliminatórios.

---

<sup>3</sup> Os crimes considerados incompatíveis com a função são aqueles diretamente relacionados à atividade policial, como furto, roubo, latrocínio, estelionato, homicídio, uso de drogas. Outros crimes, como lesão corporal leve ou culposa (que o entrevistado exemplificou como uma briga em baile e acidente de trânsito, respectivamente) não são considerados incompatíveis. Na prática, hoje não entra na PM indivíduo que tenha sido condenado pela justiça, dado que é apurado na última fase da seleção, a *investigação social*.

<sup>4</sup> No concurso de 1998, estas vagas estão divididas em 160 para o quadro de oficiais masculino e 40 para o feminino.



O exame psicológico é aplicado em duas etapas:

- 1) Coletivo: engloba testes de personalidade (*Warteg*), de nível mental (*D48*) e de inteligência (*Eqüicultural*), aplicados a todos os candidatos convocados, na Academia de Polícia Militar do Barro Branco;
- 2) Individual: exame psicológico individual - teste projetivo de personalidade (*PMK*) - e entrevista realizados no Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal (CSAEP), com o objetivo de alcançar o perfil desejado pela Polícia Militar.

Os exames objetivam avaliar o perfil psicológico do candidato, verificar sua capacidade de adaptação e potencial de desempenho positivo como Aluno Oficial e Oficial. Segundo o perfil psico-profissional, adotado como padrão para a Polícia Militar, o policial militar deve possuir as seguintes características, assim definidas pelo Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal:

- “Capacidade de adaptação”;
- “Atenção flutuante, mas capacitada a concentrar-se em detalhes”;
- “Resistência à fadiga e causas de distração”;
- “Inteligência lógica, intuitiva, reflexiva, criadora e crítica”;
- “Memória de identificação (pessoas, lugares e objetos)”;
- “Reconhecimento de conjuntos configuracionais”;
- “Ausência de sinais fóbicos (medo)”;
- “Moderada rigidez (disciplina interna)”.

O exame psicológico é elaborado por psicólogos do Centro de Seleção, Alistamento e Estudos de Pessoal (CSAEP), que é um órgão de apoio da Diretoria de Pessoal da Polícia Militar. Esses psicólogos são policiais militares (são 31). O critério de avaliação no processo seletivo é técnico: uma banca composta por cinco oficiais psicólogos decide pela aprovação ou reprovação do candidato, sem que a hierarquia desses pese na decisão.

O exame de saúde envolve exame clínico e laboratorial para avaliar as condições de saúde do candidato e é realizado no Hospital Militar.

O exame físico avalia o desempenho físico do candidato de acordo com os padrões exigidos pela Polícia Militar, através do teste de aptidão física, realizado na Escola de Educação Física da Polícia Militar. Há duas tabelas de pontuação de exercícios físicos (para os sexos masculino e feminino) para medir a capacidade do candidato.

Terminados esses exames, há a última fase, denominada *investigação social*, que é um levantamento da vida social pregressa do candidato - de sua vida na Justiça e de outros aspectos diversos que possam revelar “quem ele é”: onde estudou, quem são seus amigos, se já se envolveu com drogas ou bebidas, se tem familiares envolvidos em crimes, se tem comportamento violento em casa (contra membros da família, por exemplo). É uma investigação de caráter reservado (segredo) realizado por policiais militares à paisana. Se aprovado, o candidato está apto para iniciar o Curso de Formação de Oficiais.

Em 1997 houve uma mudança no processo de seleção de candidatos a carreira de oficial. Até então, o concurso era realizado apenas pela Polícia Militar. A partir deste ano, o concurso foi dividido em fases aplicadas

pela Fuvest e pela Polícia Militar: a Fuvest passou a selecionar os candidatos para as etapas seguintes do processo seletivo realizadas pela Polícia Militar. Agora a primeira seleção, ou o “filtro” dos candidatos, é realizada pela Fuvest, uma fundação independente da instituição policial militar. Esta alteração provocou uma mudança no perfil dos candidatos inscritos na carreira de oficial em relação aos três anos anteriores: Nos vestibulares de 1994, 1995 e 1996, a maioria dos candidatos inscritos (72%, 52% e 52% respectivamente) provinha da Polícia Militar - eram praças que tentavam ingressar na carreira oficial. O vestibular de 1997 aponta uma inversão: 77% dos inscritos eram civis e 23% policiais militares.<sup>5</sup> Dentre os candidatos aprovados, 62,7% provêm de profissões civis e 29,3% da Polícia Militar (ver mais dados sobre o perfil do aluno que ingressou no Curso de Formação de Oficiais em 1997 no próximo item).

Para a Polícia Militar, a queda do número de candidatos policiais militares no concurso para o Curso de Formação de Oficiais é significativa mas não é considerada uma tendência permanente. A razão da queda é a maior dificuldade apresentada pelo novo vestibular em relação aos concursos anteriores, realizados pela própria Polícia Militar. Buscou-se uma instituição externa à corporação e com credibilidade para dar maior clareza ao processo de seleção, evitando-se o protecionismo e permitindo acesso igualitário às praças e aos outros candidatos. Assim, o vestibular Fuvest representou uma inovação na história da instituição mas dificultou o acesso das praças ao Curso de Formação de Oficiais, pois houve um aumento da procura por candidatos civis, reconhecidamente melhor preparados que os policiais militares. Estes policiais (praças) geralmente têm mais dificuldades de fazer um colegial bom, trabalham e, conseqüentemente, encontram-se em desvantagem em relação aos outros. Por isso a maior parte dos alunos da Academia oriundos da PM provêm da área administrativa, do corpo de bombeiros ou de áreas especializadas.

Porém, a instituição acredita que essa tendência pode ser revertida ou equilibrada se houver uma padronização da formação das praças, fato que aumentaria suas chances de concorrer ao vestibular Fuvest. A partir de 1998, tornou-se exigência o 2º grau completo para prestar o concurso de ingresso ao Curso de Formação de Soldado, requisito da carreira de praça. Anteriormente, apenas o 1º grau era exigido e apenas os policiais que pretendiam ascender na carreira cursavam o segundo grau. Já a partir de 1998, a base da corporação passou a ter segundo grau. Essa exigência resultará, a médio prazo, na melhor qualificação do soldado e, provavelmente, num maior acesso à Academia. Além disso, a corporação estuda a criação de mecanismos internos para auxiliar as praças a ascender ao oficialato, como fornecer-lhes bolsas de estudo para que freqüentem cursos preparatórios para o vestibular. A possibilidade de a praça ascender ao oficialato é considerada importante, porque a perspectiva de carreira estimula o policial e melhora a sua qualidade.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Note-se porém que de 1989 a 1993 predominou a inscrição de candidatos civis. De modo geral, a procura pela carreira oscilou entre 1989 e 1997. Em relação ao quadro masculino, houve momentos de grande procura, como em 1992 e 1993, quando se inscreveram mais de 10.000 candidatos. Já o ano de 1990 obteve o menor número de inscritos (3.335), seguido de 1997 (4.003). Os demais anos desse período tiveram mais de 6 mil inscritos (6.162 em média). O número de vagas oferecidas está fixado em 200 desde 1996, mas variou de 56 a 264 nos anos anteriores (1989 a 1995).

<sup>6</sup> Esse é o espírito do Curso de Habilitação para o Quadro Auxiliar de Oficiais: premiar os policiais militares (praças) que continuam a estudar, concluindo o 2º e o 3º graus, dando-lhes a possibilidade de ascender à carreira oficial. Hoje na Academia há 52 praças no Curso de Habilitação (ver item 4).

Por fim, novo vestibular é avaliado positivamente a Polícia Militar, pois resultou no aumento da qualidade dos candidatos. É inquestionável que a melhora da qualidade da formação irá refletir-se na qualidade do pessoal. Porém, a elevação da formação não pode ser desvinculada da questão salarial: “não adianta exigir o segundo grau com esta faixa salarial”. Daí surgiriam dois problemas: ou entrariam na polícia pessoas mal-intencionadas ou aquelas que estão desempregadas no momento e que estariam predispostas a deixar a corporação assim que o mercado de trabalho melhorasse. Cabe ressaltar a dificuldade da corporação em preencher o efetivo de soldados. Há um claro histórico na corporação de aproximadamente 13 mil policiais e não há capacidade de formação para suprir essa defasagem. Outro problema também dificulta o preenchimento do efetivo policial da cidade de São Paulo: a ingerência política. A capital tem grandes claros de sargentos mas os concursos abertos para preenchê-los não cumprem seu objetivo pois muitos candidatos vêm do interior do Estado e, depois de aprovados no curso de formação, conseguem transferência para sua cidade com o apoio de políticos locais. Assim, beneficia-se o indivíduo em prejuízo da instituição (esse problema ocorre com as praças e não com os oficiais). Portanto, a corporação aponta a pressão política como um problema muito difícil de administrar: “... mesmo antes de terminar o curso já chove cartinhas de deputado, vereador, prefeito... É aquela pressão...” (policial I).

Quanto ao quadro feminino, nota-se que não foram abertas vagas entre 1994 e 1997. Nos anos anteriores, houve em média 2.414 candidatas inscritas por ano, com exceção de 1990, com apenas 1.237 inscritas. As vagas para o quadro feminino aumentaram entre os anos de 1989 e 1993, de 16 para 43; permaneceram fechadas durante 4 anos (1994-1997) e agora foram reabertas 40 vagas para o vestibular de 1998.

#### Relação de vagas masculinas/femininas para o CFO

Vestibular (ano)	Vagas Masculinas	Vagas Femininas
1989	99	16
1990	56	16
1991	86	35
1992	264	42
1993	264	43
1994	95	0
1995	96	0
1996	200	0
1997	200	0
1998	160	40

Fonte: “Estatísticas do Vestibular da Academia de Polícia Militar do Barro Branco”. In: Braz Araujo (org.). *A Situação das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 2.

Em dezembro de 1997 formou-se a turma feminina que ingressou no final de 1993 (CFO 1994-1997), com 38 formadas. É pertinente discutir por que houve a exclusão de vagas para mulheres durante 4 anos, uma vez que seu bom desempenho em concursos e cursos é reconhecido na Polícia Militar. Note-se que o bom desempenho feminino também é uma tendência em outros países, como na França por exemplo. Nesse país, a questão da entrada de mulheres na polícia tornou-se preocupação do Ministério do Interior: com a tendência de

aumento da porcentagem de mulheres em razão de seu maior sucesso nos concursos, esse órgão passou a buscar medidas para limitar a proporção de mulheres na polícia ao que ele julgasse razoável, sem ser suspeito ou condenado por discriminação sexual. Na ocasião (1993), 20% dos guardas (não oficiais) recrutados eram mulheres.<sup>7</sup> Note-se que o efetivo feminino da polícia militar paulista é bem inferior: apenas 6,2% dos praças e 0,2% dos oficiais são mulheres, correspondendo a 6,4% da corporação.

#### Efetivo Previsto

	Oficiais	Praças	Total
Masculino	4873	77814	82687
Feminino	136	5485	5621
Total	5009	83299	88308

Fonte: Decreto 41.136, de 4/9/1996

A instituição justifica essa exclusão em razão da inexistência de vagas na carreira durante esse período, pois os concursos são abertos em função do número de vagas (para que haja 40 vagas a cada ano é preciso que tenham claros de 40 tenentes femininos por ano, o que não pode ser previsto com precisão). Assim, nesse período de 4 anos as vagas estariam completas. Já no quadro masculino sempre há vagas, pois o efetivo é muito maior e a instituição nunca forma o número necessário de policiais. Além disso, embora o efetivo feminino seja bastante reduzido em relação ao masculino, observa-se que ele foi ampliado a partir de 1987. Em 1986, a participação da mulher em postos de comando (oficiais) era fixada em 2%. Nos anos posteriores essa porcentagem elevou-se até alcançar 6% em 1997 (68 para 302 oficiais femininos). Nos postos de execução (praças) houve um aumento de 4% para 10% nesse mesmo período (2728 para 8520 praças femininos).

Basicamente, a instituição questiona até que ponto o efetivo policial pode ser constituído por mulheres e como um limite deve ser determinado. Observa-se que há atividades que são compatíveis e até melhor desempenhadas pelas mulheres e há atividades em que a participação feminina é questionável, como o policiamento de choque, por exemplo, que exige deslocamento dos policiais durante dias. Já em algumas modalidades de policiamento - escolar, comunitário, trânsito -, existe uma demanda social pelo policiamento feminino. E o direcionamento de policiais femininos para essas modalidades trouxe vantagens amplamente reconhecidas, como a maior severidade na aplicação da legislação de trânsito e o baixíssimo índice de corrupção.

Não há, porém, uma definição precisa a respeito desse limite e do papel da mulher na corporação policial. Reconhece-se a necessidade de um estudo sobre essa questão, com muita “prudência”. Embora a questão da participação da mulher na corporação seja tratada com certo receio, o policial feminino não é visto como executor de trabalhos administrativos. Para esse tipo de trabalho, a corporação propõe a criação de um

<sup>7</sup> MONJARDET, D. “Le modèle français de police”. In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 61-82. Trata-se da *Police Nationale*. Provavelmente não há separação de vagas por sexo.

quadro amplo de servidores civis, que deveria assumir a maior parte do trabalho administrativo e também oferecer assistência social e psicológica, trabalhos hoje realizados por policiais militares.<sup>8</sup>

### 3- PERFIL DO ALUNO OFICIAL

A faixa etária desses alunos, todos do sexo masculino, varia de 17 a 35 anos, sendo que 73% deles possuem entre 17 e 23 anos. São solteiros, em sua maioria (87,6%). Todos os alunos têm o 2º grau completo, que é pré-requisito do vestibular, mas, dentre eles, 31,8% possuem o 3º grau incompleto (cursavam outra faculdade) e quase 4% têm o 3º grau completo. Pouco mais da metade dos alunos (51,7%) frequentou curso preparatório para o vestibular, concentrando-se no Curso Objetivo; 34,8% prestaram outro vestibular, destes 64,3% foram aprovados e 10,9% falam outro idioma, sobretudo inglês.

Um dado relevante é a origem profissional dos alunos: 62,7% provém de profissões civis e 37,3% de profissões militares (29,3% da Polícia Militar e 7,9% das Forças Armadas). Dentre aqueles que vieram da Polícia Militar, 40,7% eram soldados, 28,8% cabos e 30,5% sargentos:

Alunos oriundos da Polícia Militar

Soldados	Cabos	Sargentos	Total
24	17	18	59

Fonte: Braz Araujo. *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, 1997, vol. 2

Quase 40% dos alunos do 1º ano (80) possui parentes militares. São 143 parentes militares. Destes, 79,7% são policiais militares e 20,3% são das Forças Armadas. Dentre os parentes policiais militares, 48,2% são oficiais, 46,4% são praças e 5,3% são praças especiais (aluno oficial e aspirante a oficial). Dentre os parentes das Forças Armadas, 51,8% são praças, 41,4% são oficiais e 6,9% são praças especiais.

Parentes Militares dos Alunos

Parentes Militares	Oficiais	Praças Especiais	Praças	Total
Polícia Militar	55	6	53	114
Forças Armadas	12	2	15	29

Fonte: Braz Araujo. *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, 1997, vol. 2

### 4 - FORMAÇÃO E TREINAMENTO DE OFICIAIS

A instituição policial militar possui um sistema de ensino próprio que abrange, por um lado, a formação, a especialização e o aperfeiçoamento e, por outro lado, o treinamento dos policiais militares. Há dois documentos básicos que definem como devem ser a formação e o treinamento (ou instrução):<sup>9</sup> as *Normas para o Planejamento e Conduta do Ensino (NPCE)*, que orientam como devem ser os cursos e estágios, buscando

<sup>8</sup> Essa proposta foi apresentada à Secretaria de Segurança Pública pela corporação. Até o momento, não houve retorno.

<sup>9</sup> O termo instrução é o mais usado nos documentos da Polícia Militar e significa treinamento.

regular e controlar seu funcionamento; e o *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar*, que define os programas de instrução.

Esses documentos trazem algumas considerações sobre os valores e os objetivos do ensino policial militar que reproduziremos a seguir.

A NPCE de 1997 coloca que a finalidade do ensino policial militar é habilitar o profissional criando uma mentalidade de respeito às leis, de dedicação ao cumprimento do dever, o senso de responsabilidade e o interesse pela comunidade. Deve proporcionar, além do conhecimento, a educação do policial militar e o desenvolvimento de hábitos e aptidões que são consideradas indispensáveis ao bom desempenho de suas missões, como “chefia e liderança, capacidade de decisão, controle emocional, lisura e urbanidade”. No que tange ao ensino profissional, coloca que deve se enfatizar especialmente os assuntos relacionados à polícia ostensiva e à preservação da ordem pública.

Os objetivos do ensino policial militar são assim definidos:

- educar o policial militar, criando e desenvolvendo comportamentos imprescindíveis ao bom desempenho de suas funções;
- estimular o espírito de corpo, o amor à carreira e a profissionalização dos integrantes da corporação, transmitindo-lhes conhecimentos técnicos peculiares às atividades policiais militares (grifo nosso);
- moldar e aprimorar o caráter e o físico do profissional;
- familiarizar os integrantes da corporação com o princípios de liderança e chefia;
- fortalecer as convicções democráticas e a crença na lei, na justiça e na ordem (grifo nosso);
- conscientizar, cultivar e aperfeiçoar a doutrina institucional.

O sistema de ensino tem duas áreas: fundamental ou geral e profissional. A primeira é destinada a “assegurar a base legal adequada ao preparo do policial militar e o desenvolvimento da cultura geral dos integrantes da corporação”; a segunda “proporciona o embasamento técnico e engloba o ensino técnico-policial, militar e moral”. O ensino técnico-policial habilita o policial a exercer o poder de polícia ostensiva e de preservação da ordem pública; o militar preenche os requisitos da investidura militar de polícia e prepara o policial militar para o cumprimento de missões de defesa territorial e o moral busca internalizar os valores e deveres profissionais próprios da instituição.

Dentre outras considerações, as *Normas para o Planejamento e Conduta do Ensino* também apontam para a necessidade de haver correlação entre as atividades técnicas e práticas, para que os alunos tenham oportunidade de aplicar os conhecimentos recebidos; e de entrosamento do ensino fundamental com o profissional.

Vamos então abordar os principais cursos oferecidos aos oficiais: o Curso de Formação de Oficiais, o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso Superior de Polícia, que proporcionam a formação básica e o

aperfeiçoamento de oficiais.<sup>10</sup> E em seguida trataremos das modalidades de instrução que são oferecidas durante a carreira, com base no *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar*.

#### 4.1- FORMAÇÃO

Esses cursos são realizados em escolas da Polícia Militar: na Academia de Polícia Militar do Barro Branco, onde são ministrados o Curso de Formação de Oficiais e os cursos de especialização; e o Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), onde são ministrados os cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia.

##### • Curso de Formação de Oficiais

Esse é o principal curso, pois forma o oficial de polícia militar, que é o profissional responsável pela prestação de serviços à comunidade na área de Segurança Pública. Corresponde ao 3º grau (nível superior) e tem duração de 4 anos. Os dois primeiros anos do curso devem ser necessariamente realizados em regime de internato, exceto no caso dos praças da Polícia Militar já casados. O aluno recebe um salário-bolsa durante todo o período, que é computado como tempo de serviço. Durante o curso, o aluno estuda e inicia o trabalho de policiamento, acompanhado por um oficial (todo aluno é empregado em atividades de policiamento ostensivo a partir do 2º ano). O Curso de Formação de Oficiais habilita o oficial aos postos de aspirante a capitão.

O perfil da formação do futuro oficial apresentado pela instituição compreende as seguintes características:

- ênfase no estudo da deontologia e direitos fundamentais do cidadão;
- forte embasamento jurídico e humanístico, capacitando-o para situações de conflitos sociais;
- preparação para exercer o comando em conformidade com a filosofia e princípios de ação do policiamento comunitário;
- profundo conhecimento técnico-policial, para o exercício da supervisão operacional e treinamento dos policiais militares, através da realização de estágios operacionais.<sup>11</sup>

O currículo do Curso de Formação de Oficiais é dividido em três áreas de ensino: fundamental, técnico-policial (profissional) e militar, além das atividades complementares, como já mencionado.

A área fundamental é definida como suporte cultural da atividade profissional, centrada na ciência do Direito e da Administração, sobretudo no seu ramo público. Trata-se da cultura geral necessária para um profissional que atua em conflitos variados, em todas as camadas sociais, que lida com situações inusitadas “que não podem ficar a mercê de decisões empíricas”.<sup>12</sup>

A área técnico-policial é voltada inteiramente às funções de polícia ostensiva e preservação da ordem pública. Busca desenvolver a consciência e aprimorar o desempenho profissional do policial militar, de acordo com as estratégias institucionais que visam satisfazer as demandas de segurança pública, abrangendo desde preceitos doutrinários até padrões de procedimentos. A área militar compreende as características militares que

<sup>10</sup> Ver, em anexo, o organograma referente à formação de oficiais.

<sup>11</sup> Diretoria de Ensino e Instrução. *O Ensino de Formação na Polícia Militar do Estado de São Paulo*. Setembro/1996.

<sup>12</sup> “Áreas de Ensino na PMESP”. In: Braz Araújo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por*

fundamentam a Instituição - estrutural e esteticamente - e as atividades de defesa territorial que são atribuídas à PM.<sup>13</sup>

A tabela seguinte mostra as modificações curriculares ocorridas entre 1988 e 1997 em relação às áreas de ensino:

Divisão da carga curricular por área do Curso de Formação de Oficiais de 1988 a 1997

Currículos	Carga horária	Fundamental	Técnico-Policial	Militar	Complementar
1988/1990	3 anos	43,3%	30,6%	26,1%	-
1991/1992	4 anos	24,7%	36,8%	12,8%	25,7%
1992/1993	4 anos	36,6%	39,2%	4,7%	19,5%
1994	4 anos	39,3%	27,3%	11,7%	21,7%
1997	4 anos	50,5%	35,8%	3,5%	10,2%

Fonte: "Formação de Efetivos". In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

A área fundamental ocupa a maior parte do currículo atual do Curso de Formação de Oficiais e compreende sobretudo as disciplinas de ciências humanas. Note-se que nos currículos seguintes ao de 1988 houve uma diminuição do espaço destinado às disciplinas fundamentais, até que, em 1997, esta área voltou a predominar, correspondendo a 50,45% da carga horária do Curso.

Basicamente, o ensino fundamental compreende Direito, Administração e Ciências Humanas. A área de Direito concentra o maior número de disciplinas (introdução ao estudo do direito, direito constitucional, civil, administrativo, penal, penal militar, processual civil, processual penal, processual penal militar, internacional, ambiental e medicina legal), seguida por Ciências Humanas (filosofia, sociologia, ciência política, economia, psicologia) e Administração. Cabe notar que houve um aumento significativo na carga horária das disciplinas de Direito, sobretudo de direito civil, a partir de 1997. O currículo anterior (de 1994), dispensava 144 horas do total do Curso para direito civil; no currículo atual esta matéria ocupa 504 horas, isto é, triplicou a carga dessa disciplina. Em 1994 houve a inclusão da matéria Direito Humanitário Internacional no Curso de Formação de Oficiais, com uma carga de 36 horas. O currículo atual desvinculou a disciplina Direito Internacional (72 horas) de Direito Humanitário (36 horas), que tem como conteúdo Direitos Humanos e Direito da Criança e do Adolescente. A área fundamental totaliza 3096 horas.

A parte jurídica foi montada de acordo com uma portaria do MEC que define o conteúdo mínimo do Curso Jurídico universitário.<sup>14</sup> A Diretoria de Ensino fez uma pesquisa sobre o conteúdo curricular de 9 faculdades de direito e elaborou uma proposta para o CFO. As faculdades consultadas foram: Universidade de São Paulo, Universidade Mackenzie, Faculdades Metropolitanas Unidas, Universidade São Francisco, Universidade Camilo Castelo Branco, Faculdade de Direito de Bauru, Universidade Mogi das Cruzes, Universidade Braz Cubas e Universidade Bandeirante de São Paulo. O conteúdo mínimo exigido pelo MEC é composto por matérias fundamentais e profissionalizantes. As fundamentais são: introdução ao direito, filosofia (geral, jurídica, ética, geral e profissional), sociologia (geral e jurídica), economia e ciência política (com teoria

*São Paulo*. São Paulo, 1997, vol. 3, p. 10.

<sup>13</sup> *Idem*, p. 11.

<sup>14</sup> Portaria MEC 1886/94.



do estado); e as profissionalizantes são: direito constitucional, civil, administrativo, tributário, penal, processual civil, processual penal, direito do trabalho, comercial, internacional e estágio de prática jurídica. O Curso de Formação de Oficiais contém quase todas as disciplinas exigidas ao Curso Jurídico pelo MEC, exceto direito tributário, comercial e do trabalho.

A área técnico-policial compreende as disciplinas diretamente relacionadas ao trabalho policial, como polícia ostensiva, técnicas policiais básicas, ações de defesa civil e educação física (que inclui defesa pessoal), e também história e organização institucional. Totaliza 2196 horas.

O ensino militar vem diminuindo desde 1988, exceto no ano de 1994, quando houve um aumento da carga horária em relação aos dois anos anteriores. Porém, o currículo de 1997 registra a maior redução do ensino militar desde 1988: atualmente a área militar corresponde a 3,52% do Curso de Formação de Oficiais. As disciplinas desta área são ordem unida e defesa territorial, totalizando 216 horas.

Por fim, as atividades complementares incluem estágios de prática jurídica, de observação de serviços policiais, de participação supervisionada e a análise do estágio de participação, além de formaturas e treinamentos, aos quais são destinadas 628 horas do curso.

Cabe ressaltar que o currículo atual do Curso de Formação de Oficiais contém a maioria das matérias essenciais aos cursos superiores de Direito e de Administração, permitindo que o oficial de polícia militar obtenha o bacharelado em um destes dois cursos após cursar mais um ano de uma faculdade de Direito ou Administração. A corporação faz uma avaliação altamente positiva do Curso de Formação de Oficiais.

Na Academia do Barro Branco também são ministrados estágios, especializações e o Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar.

Os estágios destinam-se aos oficiais médicos, dentistas, farmacêuticos e veterinários que ingressam no Quadro de Oficiais da Saúde. Os cursos de especialização são optativos e abrangem diferentes áreas, como bombeiro, resgate, policiamento florestal, trânsito, rodoviário, micro-informática, comandamento em estádio de futebol, entre outras. São cursados basicamente no período da carreira compreendido entre os postos de 2º tenente e capitão. O Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais é oferecido aos praças que, mediante concurso, fazem o curso durante um ano e podem ascender a postos oficiais (até major).<sup>15</sup>

A Polícia Militar atribui as alterações ocorridas no Curso de Formação de Oficiais a partir de 1988 às mudanças de comando e à nova Constituição, que exigiu adaptação da formação à nova conceituação do trabalho policial. Nesse período, diferentes currículos foram implementados. Em relação ao currículo atual, a instituição considera que a formação atual está excessivamente voltada à formação jurídica e que a carga horária de atividades militares foi reduzida ao mínimo essencial para manter a hierarquia e o dever constitucional de reserva do Exército (as Polícias Militares são reserva do Exército). Essas alterações são questionadas mas uma avaliação completa do novo currículo deve ocorrer após a formatura da primeira turma (ano 2000).<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Note-se que a maioria dos oficiais provém do Curso de Formação de Oficiais.

<sup>16</sup> Atualmente, há um grupo na Academia de Polícia Militar do Barro Branco que discute o currículo do Curso de Formação de Oficiais.

As críticas referem-se sobretudo ao excesso da carga jurídica em prejuízo da carga voltada à área de segurança pública, pois esta não corresponde exatamente ao curso de Direito. O modelo do currículo atual foi baseado na formação do delegado de polícia (bacharel em Direito), em razão de haver conflito entre a Polícia Civil e a Polícia Militar. Não havia bom relacionamento com o delegado de polícia; daí a preocupação em ter uma formação jurídica que possibilitasse o diálogo igualitário com o delegado e evitasse que o policial militar ficasse em uma posição de submissão. Por exemplo, o conhecimento jurídico seria útil em uma situação em que o policial militar cumprisse seu trabalho mas o delegado não tomasse a providência legalmente atribuída à Polícia Civil. Porém, isso hoje é questionado. Parece haver maior preocupação em voltar o conteúdo da formação aos temas de segurança pública, pois a formação espelhada no curso de Direito não atende completamente as necessidades da profissão policial militar.

Além disso, a corporação aponta deficiências do atual currículo na área social (assistência social, psicologia). Isso deve mudar com a implantação do policiamento comunitário, que enfatiza a atividade preventiva e o relacionamento direto com o cidadão, postura diferente do passado, em que se privilegiava a ostensividade. A formação deverá se adaptar a esse novo perfil da atividade policial, pois o currículo atual não está totalmente adequado à proposta de policiamento comunitário.

Por fim, parece não haver consenso se a redução da carga horária de atividades militares é positiva ou não. A atual Diretoria de Ensino parece não concordar com essa mudança introduzida pela administração anterior. Não houve, porém, aprofundamento dessa discussão.

- Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso Superior de Polícia

Além do Curso de Formação de Oficiais, há dois cursos de aperfeiçoamento durante a carreira policial militar: o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e o Curso Superior de Polícia, desenvolvidos no Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores da Polícia Militar (CAES), durante 5 meses aproximadamente (22 semanas). Estes cursos correspondem à pós-graduação *latu sensu* e são exigidos para a promoção do posto de capitão para major e de tenente-coronel para coronel, respectivamente. Ao final desses cursos, os oficiais devem apresentar uma monografia que será examinada por uma banca composta por instrutores da Polícia Militar e por professores de outras instituições. Assim, esses cursos são obrigatórios para o oficial que deseja ascender na carreira profissional além do posto de capitão e funcionam como uma reciclagem, pois os policiais voltam a estudar.

O Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores possui uma Seção de Divisão de Ensino que é responsável pela orientação pedagógica dos cursos: um Capitão coordena o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e um Major coordena o Curso Superior de Polícia. Esses coordenadores fazem um acompanhamento dos alunos (cuidam das notas, da presença) e são orientados pelo subcomandante (tenente-coronel) e comandante (coronel) do CAES, responsáveis pelos cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia, respectivamente. No início de cada ano, há uma reunião entre a Coordenação e os professores para avaliar o ano anterior e fazer pequenas adaptações nos cursos. Essa avaliação engloba também uma análise dos professores feita pelos alunos ao final de cada ano. As grandes mudanças nos currículos dos cursos são

realizadas a cada três anos, quando o comandante e o subcomandante do CAES se reúnem com os coordenadores dos cursos para depois encaminharem ao Alto Comando as propostas de mudanças.

O Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) tem duração de 660 horas - o oficial é dispensado do serviço para dedicar-se ao curso e à pesquisa. O objetivo do curso é habilitar o Capitão PM a exercer cargos, encargos e funções de comandante, chefia e assessoramento, aperfeiçoar e aprimorar os conhecimentos técnicos profissionais do Capitão para o exercício de suas atividades na área de Segurança Pública, criando condições, como determina a lei, para sua promoção à Major e Tenente-Coronel.<sup>17</sup> Os capitães são chamados a fazer o CAO por ordem de antigüidade (conforme a ordem do quadro de oficiais).

O currículo do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais é dividido em 4 áreas, além das atividades de apoio, como mostra o quadro abaixo:

Divisão da carga curricular por área (currículo 1996/1998)

	Conhecimento Científico	Jurídica	Administração Pública	Segurança Pública	Atividades de Apoio
CAO	8,2%	23,6%	12,1%	17,6%	38,5%

Fonte: "A Formação de Efetivos". In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

A área jurídica é constituída pelas seguintes matérias: direito administrativo e constitucional, legislação especial, polícia judiciária militar, legislação policial militar e prática processual penal. As disciplinas de segurança pública são: sistemas de segurança pública, informações, gerenciamento de crises, doutrina e emprego da PM, deontologia policial militar e educação física e saúde. A área de administração pública engloba teoria geral da administração, administração financeira e orçamentária, administração de marketing e serviços, administração de recursos humanos e administração material e patrimonial. E conhecimento científico engloba metodologia científica e técnica de trabalho em grupo.

As atividades de apoio compreendem uma viagem de estudos, palestras e visitas a outras instituições (como a centros de estudo ou à Universidade de São Paulo, por exemplo), apresentação de monografias, as avaliações (não estão incluídas na carga horária das matérias) e as formaturas. O objetivo da viagem de estudos é de promover intercâmbios com polícias de outros estados brasileiros durante uma semana.

Os capitães consideram que o curso traz uma série de inovações na vida do oficial que, depois de aproximadamente 15 anos de carreira, volta a estudar. Ao realizar o trabalho monográfico exigido ao final do curso, esse mesmo oficial registrará sua experiência, seu conhecimento técnico. Essas monografias produzidas constituem uma fonte de pesquisa e são referências de estudo para os policiais militares, pois há carência de material didático na área policial. Alguns destes trabalhos, aqueles que são especialmente reconhecidos pela banca avaliadora ou pela corporação, são aplicados na corporação.

O Curso Superior de Polícia é voltado para gestão e administração dos altos comandos da PM. O objetivo do curso é o aperfeiçoamento do profissional no nível de mestrado na área de Segurança Pública,

<sup>17</sup> Currículo do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, referente ao triênio 1996-1998.

possibilitando a promoção ao posto de Coronel PM. Assim, busca desenvolver o papel do profissional no nível gerencial para o desempenho de funções nos altos escalões de Comando, direção e assessorias. O curso também deve desenvolver linhas de pesquisa que possibilitem formular soluções aos problemas organizacionais frente a missão constitucional da Polícia Militar e estimular o desenvolvimento de debates e de estudos avançados sobre políticas, estratégias e sistema de Segurança Pública.<sup>18</sup> Durante o curso, as turmas fazem uma viagem de estudo obrigatória ao exterior para desenvolver estudos comparados de polícia. Essa viagem tem duração de quinze dias e pode ocorrer em diversos países, sem preferência pelo estudo de uma polícia em especial. O ingresso no curso se dá através de um exame de seleção interno, aberto para majores e tenentes-coronéis, também realizado no Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores. Tanto majores como tenentes-coronéis podem se inscrever nesse exame, porém, vale a patente mais alta e, se o major obtiver maior nota, a prioridade para preencher a vaga é do tenente-coronel.

O quadro seguinte mostra a distribuição dos temas abordados no Curso Superior de Polícia:

Divisão da carga curricular por área (currículo 1996/1998)

	Conhecimento Científico	Jurídica	Administração Pública	Segurança Pública	Atividades de Apoio
CSP	6,4%	9,1%	8,2%	25,1%	51,2%

Fonte: “A Formação de Efetivos”. In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

A área de Segurança Pública compreende as seguintes disciplinas: sistemas de segurança, política e estratégia, administração de conflitos, processo decisório e planejamento, doutrina e emprego da PM, deontologia policial militar e educação física e saúde. A área jurídica compreende direito administrativo da ordem pública, direito constitucional e direito internacional humanitário. Em administração pública são ministradas as matérias: administração de recursos humanos, administração financeira e orçamentária e administração material e patrimonial; e metodologia científica e seminários avançados de marketing compõem a área de conhecimento científico. As atividades de apoio são as mesmas do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, mas a viagem de estudos objetiva promover um intercâmbio com polícias de outros países e dura duas semanas.

Em geral, os policiais que fazem cursos no exterior trazem novos ensinamentos e novas técnicas. Não há, porém, um sistema que incentive a troca de informações e a produção de pesquisas de forma contínua. Para tanto, há uma proposta do atual comando para criar um Centro de Pesquisas na área policial com objetivo de abrir espaço aos oficiais interessados em transmitir seus conhecimentos e em produzir pesquisas. Além disso, o centro possibilitará a aplicação dos conhecimentos adquiridos fora da instituição na corporação e também favorecerá a elaboração de material didático a partir dos melhores trabalhos.

<sup>18</sup> Currículo do Curso Superior de Polícia, referente ao triênio 1996-1998.

O formato desse centro ainda não está definido; poderá ser mais um departamento dentro da estrutura policial ou constituir-se em uma organização não governamental. A Polícia pretende receber um apoio da universidade, como acompanhamento acadêmico dos trabalhos produzidos.

#### 4.2- TREINAMENTO

Além dos cursos de formação, especialização e aperfeiçoamento, há modalidades de *instrução ou treinamento* oferecidas aos policiais durante sua carreira.

A instrução e treinamento são regulados pelo *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar*, que os define como o “conjunto de procedimentos que a Corporação utiliza para propiciar a constante e adequada qualificação do policial militar, de forma que sua conduta resultante contribua para a consecução das missões da Polícia Militar”.<sup>19</sup> A execução da instrução é de responsabilidade do comandante.

A instrução desenvolve-se através de cursos, estágios e atividades denominadas Instrução de Manutenção oferecidas a oficiais e praças, como reciclagem profissional<sup>20</sup>, treinamento à distância, programa de condicionamento físico individual, treinamento prático de tiro e preleção diária ao início do turno de serviço, oferecidos para oficiais e praças.

Os cursos e estágios são planejados e publicados anualmente nas NPCE (*Normas de Planejamento de Conduta de Ensino*) e são desenvolvidos de acordo com o interesse das Organizações Policiais Militares (OPM)<sup>21</sup> em aprimorar o seu contingente policial. Estes cursos e estágios destinam-se ao aprimoramento profissional nas áreas de administração e emprego operacional, seja especializado ou geral.

Os dados sobre treinamento obtidos no decorrer da pesquisa referem-se ao período de 1994-1996. Porém, como ocorreram mudanças expressivas em 1998, apresentaremos a seguir os dados do período 1994-1996 e trataremos das mudanças posteriores mais adiante (item 9) pois elas integram um conjunto de medidas propostas pela Polícia Militar quando da assunção de um novo comando, no final de 1997.

Quanto aos cursos e estágios realizados entre 1994-1996, temos que:

- foram dados mais cursos e estágios para praças (159) do que para oficiais (76);
- foram priorizadas as atividades administrativas e operacionais especializadas: foram oferecidos 172 cursos na área de Administração e 52 cursos na área de Policiamento Especializado (exceto policiamento feminino, que não teve nenhum curso);
- a área de Policiamento Geral esteve inativa: não foi oferecido curso nesta área;

Quanto ao número de policiais militares que freqüentaram cursos e estágios neste período (1994, 1995 e 1996), temos que 7,4% da corporação (6.521) freqüentaram os cursos e estágios oferecidos. Dentre eles,

---

<sup>19</sup> *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar*, p. 14. O Sistema Integrado de Instrução Policial Militar é o conjunto de órgãos, recursos humanos, materiais e documentos que sustenta o desenvolvimento das atividades de instrução da Corporação.

<sup>20</sup> O termo reciclagem foi substituído para requalificação, pois o primeiro é considerado negativo.

<sup>21</sup> As organizações policiais militares são todas as unidades da Polícia Militar, tanto operacionais como administrativas, como diretorias, centros de formação, batalhões, destacamentos etc.

1.495 eram oficiais e 5.026 praças. Isto significa que 29,8% dos oficiais e 6% dos praças fizeram cursos e estágios.<sup>22</sup>

Note-se a inexistência de cursos na área de policiamento geral durante esse período, atividade na qual é empregada a maioria do efetivo da instituição, como indica o quadro abaixo. Esse problema, que também foi apontado em entrevistas e em trabalho monográfico do Curso Superior de Polícia,<sup>23</sup> será retomado mais à frente (item 9).

Na área administrativa houve cursos nos seguintes ramos: Diretoria de Ensino, de Saúde, de Sistemas, de Pessoal e de Apoio Logístico, de Assuntos Municipais e Comunitários e Corregedoria. Na área de policiamento especializado houve cursos para policiamento de choque, de trânsito, florestal, rodoviário, bombeiros e patrulhamento aéreo.

#### Distribuição do Efetivo por Atividade (maio/1997)

Atividade	Efetivo Previsto	%
Policiamento Geral	51.744	61,39%
Policiamento Ostensivo Especializado	25.054	28,37%
Administração	9.042	10,24%
Total	88.308	100%

Fonte: EM/PM. In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 1.

As demais atividades são desenvolvidas através dos Programas-Padrão de Instrução, previstos no *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar* e estão compreendidas nas seguintes modalidades:

- *Instrução de Manutenção Básica* (Programa Vídeo Instrução)

Trata-se de um programa de ensino à distância denominado Vídeo Instrução, semelhante aos programas educativos de televisão (como o telecurso), que busca adequar a linguagem televisiva ao contexto profissional do policial e mantê-lo permanentemente informado. O programa foi criado em 1994 e objetiva difundir orientações que padronizem a conduta e atuação dos policiais militares, buscando criar o conceito de polícia cidadã. É produzido em fitas de videocassete com duração máxima de quinze minutos. Deve ser exibido no início do serviço, durante a preleção diária,<sup>24</sup> como um apoio pedagógico ao comandante de pelotão. Suas metas são assim definidas:

- estabelecer a padronização de informações e conhecimentos profissionais;
- fixar princípios e conceitos doutrinários;

<sup>22</sup> Dados da Diretoria de Ensino e Instrução. In: Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, Naippe/USP, 1997, vol. 3, p. 36-40. Observe-se que o cálculo da porcentagem baseia-se no efetivo previsto: 88.308 (total); 5.009 (oficiais); 83.299 (praças). Sempre há uma defasagem entre o efetivo previsto e o efetivo real, sobretudo no caso dos praças, cujos postos mais baixos na hierarquia dificilmente são preenchidos. Portanto, em relação ao efetivo *real*, a porcentagem de policiais que fizeram cursos e estágios é um pouco superior a 7,4%.

<sup>23</sup> Ten. Cel. MELCHIOR, Alexandre. *A Instrução como forma de aprimoramento profissional na Polícia Militar do Estado de São Paulo*. Curso Superior de Polícia - II. São Paulo, 1996.

<sup>24</sup> São preleções diárias feitas no início do dia de trabalho com o objetivo de orientar, atualizar e informar os policiais militares sobre procedimentos, normas, ordens e determinações vinculados à atividade policial cotidiana.

- aprimorar conhecimentos profissionais básicos;
- consolidar os valores morais e sociais;
- motivar o policial, demonstrando a sua importância no contexto social;
- desenvolver a mentalidade da polícia envolvida com os problemas da sociedade (polícia cidadã);
- estabelecer um canal direto de comunicação entre comando e tropa;
- atualizar o profissional de polícia sobre os contextos sociais em que convive e trabalha, com o objetivo de propiciar-lhe condições para refletir e discernir sobre a sua atividade.

Os temas abrangem normas e regulamentos referentes à doutrina da corporação, aspectos do emprego operacional da tropa, leis e legislação específica, informações de cultura geral que possam contribuir para o aprimoramento da atividade policial e determinações diretas do comando da corporação à tropa. Os temas elaborados nos anos de 1994, 1995 e 1996 distribuem-se nas seguintes áreas:<sup>25</sup>

- Técnico-profissional: engloba todas as atividades profissionais, buscando transmitir conceitos atualizados dos procedimentos operacionais;
- Jurídica: visa atualizar os aspectos legais que podem influenciar o modo de atuação do policial militar;
- Social: aborda temas voltados à identificação de valores sociais do cotidiano;
- Institucional: demonstra fatos históricos, atividades desenvolvidas pelos órgãos internos da corporação e transmite mensagens do comando à tropa;
- Cultura geral: apresenta fatos e atividades do cotidiano que são mostrados pelos meios de comunicação.

Nos anos de 1994 (segundo semestre), 1995 e 1996, o programa foi assistido por 56.737, 171.567 e 197.309 policiais militares, respectivamente (a maioria do Comando de Policiamento Metropolitano). Neste período, foram elaborados 66 temas (gravados em 120 vídeos, no mínimo), a maioria deles sobre a área técnico-profissional.<sup>26</sup> Os policiais interessam-se por temas institucionais (o que está acontecendo com a Polícia Militar), temas relacionados à atividade técnica-policial e, em relação aos temas sociais, direitos humanos e policiamento comunitário são os mais atuais.

A Polícia Militar está buscando apoio cultural para melhorar a qualidade da produção desse material (tanto do conteúdo como da qualidade visual) e para ampliar sua distribuição, possibilitando que todo o efetivo de policiamento tenha acesso a ele. O programa, que era distribuído semanalmente, tornou-se quinzenal.

• *Instrução de Manutenção Complementar*

São reuniões mensais realizadas em cada organização policial militar, a critério de seu comandante. São destinadas a Capitães, Tenentes e Sargentos, com objetivo de desenvolver atividades complementares de instrução; aprimorar os conhecimentos técnico-profissionais para padronizar os procedimentos de fiscalização; fortalecer e difundir a doutrina de ação de comando pré-estabelecida e debater assuntos relacionados às missões e operacionalidade da corporação.

<sup>25</sup> CAVALCANTE NETO, Miguel Libório. *A Vídeo Instrução como Veículo de Informação e Orientação na PMESP*. Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - I. São Paulo, 1996.

<sup>26</sup> Dados da Diretoria de Ensino e Instrução. In: Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil*.

A Diretoria de Ensino não tem dados sobre como é desenvolvida essa Instrução,<sup>27</sup> que, segundo entrevistas, não funciona na prática. Destaca-se aqui um problema do sistema de instrução: há mais empenho dos oficiais nos treinamentos remunerados, como o Estágio de Reciclagem Profissional, destinado a cabos e soldados, do que nos treinamentos não remunerados, esse é o caso da Instrução de Manutenção Complementar, que não é colocada em prática, pois o instrutor não é remunerado para tanto.

- *Treinamento Modular à Distância*

Essa modalidade de instrução foi criada em 1994 e consiste na distribuição trimestral de manuais denominados Módulos de Treinamento à Distância, que tratam de “assuntos de conhecimentos profissionais de relevante interesse” e são analisados com o apoio do programa de vídeo instrução. Esse manual deve ser um material de consulta fácil e acessível, com boas ilustrações, incluindo desenhos; linguagem coloquial; texto objetivo e sem longas divagações teóricas; conteúdo atualizado e com apresentação atrativa (impressão bem feita). A avaliação do aprendizado deve ser objetiva e relacionada exclusivamente ao assunto abordado.

Em 1994 foram distribuídos 28.500 exemplares do manual “Noções Básicas do Direito”. Estava em estudo, quando da presente pesquisa, a elaboração de novos temas para 1997. Essa modalidade não teve continuidade em razão de dificuldades materiais. A corporação planeja utilizá-la em conjunto com o programa Vídeo-Instrução.

- *Instrução de Condicionamento físico*

A instrução de condicionamento físico objetiva dar ao policial militar condições de manutenção do vigor físico e agilidade necessária ao bom desempenho de suas funções; preservar sua saúde e bem-estar e avaliar o estado geral do condicionamento físico da tropa. É desenvolvida conforme a disponibilidade de tempo, pois é uma instrução individual.

- *Treinamento de Tiro*

O treinamento anual de tiro é obrigatório para todos os policiais com objetivo de:

- aprimorar as habilidades do policial militar, por meio de exercícios práticos de tiro de defesa, com armas usualmente empregadas em serviço;
- dar ao policial militar condições efetivas de utilização do armamento com segurança e eficiência. Embora o *Programa-Padrão de Instrução* estabeleça a obrigatoriedade de exercícios de treinamento de tiro, com no mínimo 30 disparos, a Diretoria de Ensino não registrou nenhuma instrução nos anos de 1994 e 1995.

Trataremos desse tema mais adiante (item 9), pois a modificação do treinamento de tiro constitui um dos três pontos básicos das mudanças implementadas a partir de 1998.

Essas atividades de treinamento e instrução são desenvolvidas em cada Organização Policial Militar, sob responsabilidade do comandante ou chefe, e com a supervisão dos Gabinetes de Instrução existentes nos

---

*Começando por São Paulo*. São Paulo, Naippe/USP, 1997, vol. 3, p. 7, 38-50.

<sup>27</sup> Idem, p. 51.



Comandos de Policiamento de Área e dos oficiais responsáveis pela instrução nos órgãos administrativos da Instituição (Academia do Barro Branco, CAES e Diretoria de Ensino e Instrução).

## 5- BIBLIOTECA

Na ocasião da visita, a biblioteca da Academia do Barro Branco estava em mudança de prédio. A biblioteca antiga estava fechada, ainda com a maioria dos livros que devem ser transferidos para a nova instalação. A biblioteca que os alunos estão usando possui parte dos livros, entre eles os usados nos cursos, periódicos e poucas monografias (a maioria das monografias está concentrada no CAES).

A seleção de livros para a biblioteca segue as indicações dos instrutores e professores. O “forte” da biblioteca é a área jurídica, não apenas em razão de constituir o maior acervo mas pela facilidade de sua atualização. Além do auxílio de professores que são desembargadores, a biblioteca também recebe obras jurídicas das editoras, que oferecem as novidades ao Comandante da Academia. Esse material é encaminhado ao departamento de ensino e em seguida aos professores que ministram as relativas disciplinas para que avaliem se pode ser adotado nos cursos. As editoras têm interesse em doar exemplares à biblioteca, pois se os livros são adotados pelos professores, os alunos podem comprá-los durante o curso. A biblioteca tem recebido muitas doações - na ocasião ia receber a coleção completa de Códigos da Revista dos Tribunais. A área de Direito Humanitário “era bem pobre”, segundo entrevista, mas agora a biblioteca tem recebido indicações bibliográficas e materiais dos professores (que organizam apostilas).

Antigamente, a biblioteca tinha mais uma função de entretenimento e seu acervo possuía obras literárias. A partir de 1988 houve um aumento da atividade de pesquisa, em parte por causa da necessidade de atualização legal. As mudanças curriculares ocorridas a partir de 1991 também aumentaram o funcionamento da biblioteca, que se tornou mais movimentada.

Quanto aos periódicos, há doações e assinaturas, além dos produzidos pela própria Polícia Militar, que são a maioria. Não há periódicos internacionais. Segue-se uma lista dos periódicos existentes na biblioteca, mas nem todos estão atualizados:

- *A Força Policial* (Revista da Polícia Militar do Estado de São Paulo);
- *Lealdade e Constância* (livreto que aborda assuntos relacionados à PM, não é atual);
- *Alerta Geral* (Jornal da 5ª Seção enviado para as unidades da PM, que aborda todas as atividades recentes da Corporação, como campanha de vacinação, vestibular da Academia, concurso para soldado);
- *A Chama* (periódico produzido pela Escola de Educação Física da PM sobre condicionamento físico com o objetivo de combater o sedentarismo);
- Livros/Manuais do Corpo de Bombeiros (sobre conhecimentos básicos que facilitam o policiamento preventivo e que podem ser empregados por qualquer policial de rua);
- Revista *O Quinze* (editada pelo Diretório Acadêmico, sobre as turmas que vão se formando);
- Revista da Associação de Policiais (sobre diversos assuntos relacionados à polícia, sobretudo polícia civil, de São Paulo e também de outros Estados);

- *Revista Técnico-Científica/Arquivos da Polícia Civil* (já não recebem mais, era enviada pela Academia da Polícia Civil);
- Folheto do Exército (mensal, com estudos específicos do Exército e uma seção para publicação de trabalhos da Polícia Militar e da Polícia Civil).
- *Revista do Ministério Público* (assinatura);
- *Revista Paulista da Magistratura* (assinatura).

Na Biblioteca do CAES estão concentradas as monografias produzidas pelos oficiais nos Cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia, desde 1984. Essas monografias são consultadas pelos policiais da corporação em geral e pelos oficiais que estão fazendo esses cursos (capitães, majores e tenentes-coronéis).

## 6- O CORPO DOCENTE

A maioria dos professores que lecionam na Polícia Militar vem da própria instituição - são policiais militares. No Curso de Formação de Oficiais 64,9% dos professores são militares, no Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais essa porcentagem cai para 58% e o Curso Superior de Polícia é o único em que a maioria do corpo docente é formada por civis (60%). Assim, a maior parte da formação - básica e aperfeiçoamento - é realizada por membros da corporação que são os instrutores (o docente militar é chamado de instrutor).

### Professores Civis/Militares

Cursos/1997	CFO	CAO	CSP	Total
Civis	46	8	9	63
Militares	85	11	6	102
Total	131	19	15	165

Fonte: Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

A predominância de docentes oriundos da própria instituição policial também é característica da polícia francesa - *Police Nationale* e *Gendarmerie*. Na primeira, a maioria dos formadores que compõem a equipe pedagógica dos suboficiais (*gardiens de la paix*)<sup>28</sup> provém dos diferentes corpos de polícia e ocasionalmente são externos à Instituição. Eles recebem uma formação pedagógica prévia organizada pelo Instituto Nacional de Formação de Pessoal de Polícia, durante 12 semanas. Na *Gendarmerie*, os formadores vêm sobretudo das suas unidades e são selecionados entre voluntários que permanecem nas escolas ou centros de instrução durante um período limitado de 5 anos. Eles também recebem uma formação pedagógica adaptada à sua nova função.<sup>29</sup>

Na tabela seguinte podemos observar que houve uma redução do número de professores militares em benefício dos professores civis entre 1996 e 1997, nos Cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia.

<sup>28</sup> Na bibliografia internacional não obtivemos informações sobre a formação de oficiais, somente de suboficiais (praças).

<sup>29</sup> “La formation aux métiers de la sécurité publique”. In: *Cahiers de la Sécurité Interieure*, 1991, n° 7, p. 187-118.

## Professores Cíveis/Militares

Cursos 1996-1997	Aperfeiçoamento de Oficiais		Curso Superior de Polícia	
	Cíveis	Militares	Cíveis	Militares
1996	5	14	8	7
1997	8	11	9	6

Todos os professores civis da Academia do Barro Branco são funcionários do Estado<sup>30</sup> e a maioria deles é de procuradores do Estado. Há também alguns juizes, desembargadores, promotores de justiça, professores da rede pública, médicos legistas e do Instituto de Criminalística. Já no Centro e Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), os professores podem ser contratados pela Fundação USP (FUSP), o que não obriga que sejam funcionários públicos. Assim, no CAES há professores da Fundação Getúlio Vargas, da Universidade de São Paulo, procuradores do Estado e profissionais liberais. Os professores são remunerados por hora-aula dada.

Os procuradores do Estado começaram a dar aulas na Polícia Militar a partir de 1996, quando o comandante do Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES) fez um convite à coordenadora do Grupo de Direitos Humanos da Procuradoria do Estado solicitando procuradores para lecionar no CAES. Os procuradores interessados passaram a dar aulas no CAES e na Academia do Barro Branco. O currículo atual desses cursos e seu conteúdo programático estão montados. O novo professor pode apresentar sugestões à coordenação (da Academia do Barro Branco e do CAES), que vai analisá-las e pode incorporá-las no programa do próximo período. Normalmente a bibliografia dos cursos é sugerida pelos professores.

Há alguns procedimentos padronizados que os professores devem seguir durante o curso. Ao final de cada aula, preenchem uma ficha indicando o tema que foi ministrado. Há também um livro de registros na sala dos professores, onde podem ser anotadas observações ou advertências ocorridas durante a aula. Os professores elaboram as provas e as entregam, juntamente com as respostas, à seção de avaliação da Academia e o tenente responsável pela turma as aplica (o professor não comparece nesse dia). É necessário que as provas compreendam pelo menos uma dissertação e perguntas objetivas e, se o professor optar por testes, estes não devem ultrapassar 50% da prova. Depois o professor faz a correção e explica os critérios da nota aos alunos (a pontuação das questões) em classe. Ao final do curso, os professores são avaliados pelos alunos e o resultado lhes é apresentado.

Segundo entrevista realizada com professor civil, o Curso de Formação é necessário, interessante e muito rigoroso, mas deveria ser menos militarizado e a hierarquia menos rígida, pois trata-se da formação de pessoas que vêm da sociedade civil e que vão atuar na rua (policimento). O Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais é considerado muito importante, pois funciona como uma reciclagem. O curso é feito com seriedade e a única crítica feita pelos capitães ao curso deve-se ao fato de ele não levar em conta as especificidades da

<sup>30</sup> Há um decreto estadual do governo atual que obriga que os professores contratados sejam funcionários públicos estaduais ligados à administração direta do Poder Executivo (PRODESP), o que restringe a possibilidade de contratação de professores para as disciplinas que não são da área de Direito.

atividade policial, em consequência aqueles que trabalham no policiamento florestal, rodoviário ou bombeiro tendem a ter mais dificuldades em disciplinas que não estão diretamente relacionadas à sua especialidade.

A Polícia Militar considera que o corpo docente da Academia não é satisfatório por causa das limitações administrativas na contratação de professores civis.<sup>31</sup> Antes do decreto estadual que limitou o quadro de professores ao funcionalismo público da Administração direta do Estado (1994), havia maior facilidade e liberdade para contratar professores. Assim, o corpo de professores da Academia, com exceção daqueles desembargadores e promotores antigos que ganharam na Justiça o direito de continuar lecionando, é formado basicamente por procuradores do Estado e alguns professores da rede pública. Considera-se, porém, que essa dificuldade pode ser superada, pois trata-se de um decreto. Em relação à infra-estrutura do Curso de Formação de Oficiais, avalia-se que a instituição investe bastante no ensino e que a Academia não tem grandes dificuldades materiais quando comparada à realidade das outras escolas.

Já o Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), onde é ministrado o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e o Curso Superior de Polícia, não enfrenta os mesmos problemas da Academia em relação ao corpo docente, pois tem um convênio com a Fundação USP que permite a contratação de professores mais livremente.

## 7 - ESTRUTURA DA CARREIRA POLICIAL MILITAR

A carreira policial militar é bastante hierarquizada e compreende a possibilidade de ascensão aos postos superiores - de 2º tenente a coronel. Veremos então como se estrutura a carreira para em seguida explicitarmos os critérios de promoção.

### 7.1 - ESTRUTURA DA CARREIRA

Após a conclusão do curso na Academia, o aluno torna-se Aspirante a Oficial. Faz estágio preparatório (aspirantado) de 8 meses nas unidades operacionais (Batalhões de Áreas na Grande São Paulo) junto com um tenente. No início, um capitão acompanha o estágio. A avaliação é feita pelo comandante da unidade onde trabalhou. Se aprovado, inicia a carreira como 2º tenente.

Segue-se a distribuição dos postos de oficiais de acordo com as funções, que se dividem em atividades administrativas e operacionais.

QUADRO ADMINISTRATIVO

FUNÇÃO	POSTO / HIERARQUIA
Chefe de Diretoria	coronel
Chefe de Subdiretoria	tenente-coronel
Chefe de Divisão	major
Chefe de Seção	capitão
Chefe de Subseção	tenente
Chefe de Setor	sargento
Auxiliar	soldado e cabo

Fonte: entrevistas

<sup>31</sup> Em razão de decreto estadual que só permite a contratação de funcionários públicos estaduais ligados à Administração Direta do Poder Executivo.

## ATIVIDADE OPERACIONAL

FUNÇÃO	POSTO / HIERARQUIA
Grandes Comandos/CPM, CPI, CCB	coronéis (mais antigos na carreira)
Comando de Policiamento de Área	coronel
Batalhão PM (unidade de área)	tenente-coronel
Companhias PM	capitão
Pelotão	tenente
Grupo PM (destacamento)	sargento

Fonte: entrevistas

A definição das responsabilidades designadas a cada posto é definida em lei. Além disso, há normas internas que regulamentam as atividades operacional e administrativa. Assim, cada posto oficial tem atribuições operacionais e atribuições administrativas legalmente definidas, sendo que algumas dessas responsabilidades estão previstas em legislação antiga.

A estrutura da Polícia Militar, no que diz respeito a sua atividade operacional, é assemelhada à estrutura da Infantaria do Exército. É uma organização ternária, na qual cada órgão superior comanda três subordinados, por exemplo: o comandante de um Batalhão (tenente-coronel) comanda três Companhias; o comandante de uma dessas Companhias, por sua vez, comanda três pelotões e assim por diante.

Na cúpula da Polícia Militar está o Alto Comando, que é constituído pelo Comandante-Geral e seu Estado-Maior, pelas Diretorias e pelos Grandes Comandos - todos cargos de confiança do Comandante-Geral. O Estado-Maior assessora o Comandante-Geral a respeito de todas as atividades da corporação; os Grandes Comandos são o Comando de Policiamento do Interior, o Comando de Policiamento Metropolitano e o Comando do Corpo de Bombeiro. O Comando de Policiamento de Área compreende o Comando de Policiamento de Área Metropolitano (CPA-M) e do Interior (CPA-I). Os coronéis com menos tempo de carreira são designados para comandar o policiamento de área do interior, que no Estado de São Paulo está dividido em 12 regiões.

## 7.2 - QUADROS DE OFICIAIS

O ingresso nos quadros de oficiais só é permitido pelos postos iniciais da escala hierárquica: 2º tenente - 1º tenente - capitão - major - tenente-coronel - coronel. Os Quadros de Oficiais PM são:

Quadro de Oficiais de Polícia Militar (QOPM)

Quadro Auxiliar dos Oficiais da Polícia Militar (QAOPM)

Quadro de Oficiais de Administração (QOA)

Quadro de Oficiais de Saúde (QOS)

Quadro de Oficiais de Polícia Feminina (QOPF)

Quadro de Oficiais Especialistas (QOE) (músicos)

Quadro de Oficiais Capelães (QOC)

## 7.3 - EFETIVO PREVISTO PARA OS QUADROS DE OFICIAIS

	Coronel	Ten Cel	Major	Capitão	Tenente	SOMA
QOPM	51	178	276	822	2450	3777
QOPF	2	6	8	27	93	136

QOS	Médico	1	5	22	40	345	413
	Dentista		1	5	25	154	185
	Farmacêutico		1	3	4	12	20
	Veterinário		1	1	2	6	10
QOC			1	1	2	2	6
QOE				1	2	13	16
QAOPM				18	40	388	446
TOTAL		54	193	335	964	3463	5009

Fonte: Quadro Particular de Organização da Polícia Militar.

A Polícia Militar avalia negativamente a existência de quadros de oficiais que fogem à atividade policial. Não é necessário à instituição ter oficiais médicos ou dentistas. Daí a proposta de criação de um quadro de funcionários civis para realizar essas tarefas. Neste quadro devem ser incluídos profissionais como psicólogos, enfermeiros e assistentes sociais.

Vamos nos deter no Quadro de Oficiais de Polícia Militar (QOPM), também denominados combatentes, que correspondem a 75% dos oficiais da Polícia Militar e dominam as atividades administrativas e operacionais.

A instituição não identifica problemas em relação à sua estrutura hierárquica, considerando-a suficiente. Reconhece a existência de muitos níveis hierárquicos, mas como muitos têm atribuições semelhantes, essas divisões não são problemáticas. Assim, considera-se possível diminuir ou condensar alguns níveis mas, na prática, isso não significaria necessariamente uma melhora da estrutura. Essas diferenças têm um significado positivo na carreira (sobretudo das praças), pois a cada promoção há um pequeno aumento salarial. O valor financeiro e simbólico dessas promoções na carreira é considerado um estímulo ao policial, ao agente do serviço público.

Geralmente, a discussão sobre a estrutura hierárquica fica limitada em razão da forte distinção hierárquica que permeia toda a corporação. Mesmo entre os oficiais, dificilmente há manifestação de opiniões contrárias à estrutura hierárquica vigente frente aos seus superiores. Pode-se dizer que oficialmente a hierarquia não é muito questionada.

## 8 - CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

Basicamente, para ser promovido, o oficial deve ser incluído no Quadro de Acesso por Antigüidade e/ou Quadro de Acesso por Merecimento, organizados pela Comissão de Promoções. Esses quadros são encaminhados pelo Comandante Geral da Polícia Militar ao governador do Estado, que efetiva as promoções aos postos oficiais de acordo com o número de vagas existentes. Veremos a seguir como esse processo se realiza.

A Lei<sup>32</sup> prevê alguns requisitos considerados indispensáveis para a promoção de oficiais:

- ser oficial efetivo do respectivo quadro, salvo o caso de agregação<sup>33</sup>;
- ter idoneidade moral;

<sup>32</sup> Decreto-Lei Estadual 13.654/43, que regula as promoções de oficiais da Polícia Militar do Estado de São Paulo.

<sup>33</sup> Situação na qual o policial militar da ativa deixa de ocupar vaga na escala hierárquica do seu quadro, nela permanecendo sem número.

- ter capacidade física;
- ter tempo mínimo de interstício no posto;
- ter idade legal para permanência no serviço ativo;
- um ano de efetivo exercício no posto, como arregimentado ou em função prevista nos quadros de organização e efetivo da PM, para os Aspirantes, 2º Tenentes, 1º Tenentes e Capitães, e seis meses para Majores e Tenentes-Coronéis;
- inclusão nos Quadros de Acesso, pela Comissão de Promoções.

Os critérios de promoção de oficiais são: merecimento, antigüidade e eventualmente bravura. Todos os oficiais PM estão listados no Almanaque da Polícia Militar, classificados segundo a ordem de formatura do Curso de Formação de Oficiais (a classificação obtida ao término deste Curso baseia-se na ordem das turmas formadas e na colocação dos alunos por turma). A partir daí, tem-se uma lista do efetivo de oficiais da PM que contém, em ordem de antigüidade, os seguintes dados:

nome	data de ingresso	promoções	cursos realizados	Medalhas	tempo de serviço	unidade de trabalho
------	------------------	-----------	-------------------	----------	------------------	---------------------

A partir desta lista e uma vez satisfeitos os requisitos indispensáveis para a promoção, a Comissão de Promoções monta o Quadro de Acesso por Antigüidade e o Quadro de Acesso por Merecimento, estabelecendo a ordem dos candidatos à promoção em cada quadro de oficiais, conforme a pontuação de cada um nos princípios de antigüidade e merecimento. Cada oficial pode ser incluído em somente um ou nos dois Quadros. Neste caso, o mais comum é que um candidato obtenha colocações diferentes nos dois quadros, já que é submetido a dois princípios de avaliação (antigüidade e merecimento). Os Quadros de Acesso são temporários, preparados na ocasião das promoções, que ocorrem em dias comemorativos da Polícia Militar.

A aplicação dos princípios de antigüidade e merecimento varia conforme o posto ao qual o oficial será promovido:

- para o posto de coronel, segue-se unicamente o critério de merecimento;
- para os postos de tenente-coronel e major, um terço das vagas é preenchido por antigüidade e dois terços por merecimento;
- para os postos de capitão e 1º tenente, metade das vagas é preenchida por antigüidade e metade por merecimento.<sup>34</sup>

Uma vez estabelecidos os quadros de acesso, os oficiais são promovidos de acordo com a proporção de vagas distribuídas segundo os princípios (descritos acima). Por exemplo: no caso da promoção ao posto de major, promove-se 1 candidato pelo princípio de antigüidade (o primeiro colocado no Quadro de Acesso por antigüidade) e 2 pelo princípio de merecimento (os dois primeiros colocados no Quadro de Acesso por merecimento), e assim sucessivamente até completar o número de vagas existentes para este posto. Portanto, o oficial será promovido por um dos princípios, assim que alcançar o topo de um dos Quadros.

<sup>34</sup> A promoção ao posto de 2º tenente (primeiro posto do oficialato) ocorre segundo o critério de merecimento intelectual, que explicaremos a seguir.

A antigüidade para efeito de promoção é apurada a partir da data da última promoção, uma vez descontados os seguintes períodos: tempo em que exerceu função pública não referente ao serviço policial do Estado; tempo de licença para tratar de interesse privado; tempo de prisão por sentença passada em julgado; tempo em que deixou de prestar serviço por motivo de deserção ou extravio justificado em Conselho; tempo em que não exerceu função, nos casos previstos em lei ou regulamentos; tempo passado nas escolas ou cursos sem aproveitamento normal, salvo exceções que a lei determinar; tempo passado fora do exercício ativo, como reformado ou na reserva, desde que o afastamento tenha obedecido às formalidades legais. De acordo com essas condições, o oficial ascende ao posto superior quando atingir o número 1 (um) do Quadro de Acesso por Antigüidade.

A Lei define o merecimento como o “conjunto de condições necessárias ao exercício das funções do posto imediato, cuja satisfação, comprovada na vida do oficial, o indique como o mais apto para exercer as referidas funções”.<sup>35</sup> Os tenentes e capitães só podem ser incluídos no Quadro de Acesso por merecimento quando seus nomes constarem da primeira quarta parte do Almanaque (que classifica todo o efetivo de oficiais, em ordem de antigüidade). São ainda exigências para a promoção por merecimento, além dos requisitos indispensáveis já citados:

- ter conduta profissional comprovada pelo curso de formação para as promoções até Capitão e pelo curso de aperfeiçoamento para os demais postos, no quadro de combatentes;
- ter conduta militar e civil, com avaliação mínima “boa”;<sup>36</sup>
- ter capacidade de comando ou de administrador, avaliada como ao menos “boa”;
- estar exercendo função de qualidade militar ou policial;
- ser incluído no Quadro de Acesso, pela Comissão de Promoções, à vista do exame das condições de merecimento.

A avaliação do Merecimento é feita através de fichas, formulários que assinalam a conduta e o comportamento dos oficiais. Estas fichas contém informações sobre merecimento, capacidade física, punições e elogios aos oficiais (ver em anexo os modelos das fichas). Assim, a ordem de merecimento resulta do estudo comparativo de todas as informações sobre cada oficial em relação aos outros candidatos e da apreciação das demonstrações de aptidão estimada quanto aos seguintes aspectos: caráter, capacidade de ação, inteligência, cultura profissional e geral, espírito militar e conduta militar e civil, capacidade de comando e de administração, capacidade de instrutor e de técnico e capacidade física (esta avaliação é feita pela Comissão de Promoções).

As promoções por bravura independem da existência de vagas e são feitas, mesmo póstumas, a juízo do Governo, em face de comprovada ação altamente meritória. Segundo a lei, a bravura “é caracterizada por atos de coragem, audácia, energia, firmeza, tenacidade na ação que revelem abnegação pelo sentimento do dever militar e que constituam um exemplo vivo à tropa, sempre dentro das intenções do chefe ou por iniciativa

<sup>35</sup> Decreto-Lei Estadual 13.654/43, artigo 18.

<sup>36</sup> A conduta militar refere-se à prática de crimes militares, definidos no Código Penal Militar e Código de Processo Penal Militar. Note-se que há atos que são considerados crimes somente quando praticados por militar (por exemplo, se um civil dirige alcoolizado, comete apenas uma transgressão, mas se um policial o faz, comete crime militar). A avaliação da conduta militar considera se o oficial cometeu crime militar ou não.



louvável que reafirme o valor pessoal ante a responsabilidade”.<sup>37</sup> Este ato será relatado pelo próprio chefe, quando por ele presenciado. Caso contrário, ele julgará os testemunhos do feito heróico, decidindo sobre a organização de relatório, o qual será o fundamento da proposta de promoção por bravura a ser formulada pelo Comando Geral da PM ao Governo. Antes de a proposta ser enviada ao governador, é aberto um processo para investigar a carreira do policial, as condições do ato de bravura e seus processos na Justiça Militar. Segundo entrevistas, a instituição tende a não empregar este critério de promoção.

## 8.1 - PROMOÇÕES NA CARREIRA

A carreira de oficial policial militar do quadro de combatentes (QOPM) inicia-se quando o aspirante a oficial é promovido a 2º tenente, após ter concluído do Curso de Formação de Oficiais e ter feito um estágio (período de aspirantado). As avaliações referentes ao período de aspirantado e ao Curso de Formação de Oficiais são os dois pontos considerados pelo critério de promoção denominado *merecimento intelectual*, que possibilita a ascensão ao cargo de 2º tenente (primeiro posto de oficiais). Na prática, a avaliação do *merecimento intelectual* baseia-se na classificação obtida no Curso de Formação de Oficiais, exceto nos casos em que os aspirantes cometam desvios de conduta profissional durante o estágio, o que é raro. O tempo mínimo do interstício no posto de aspirante a oficial é 1 ano e de 2º tenente 2 anos.

A avaliação dos alunos durante o Curso de Formação de Oficiais é, portanto, fundamental, influenciando toda a sua futura carreira. Há um padrão de avaliação que deve ser seguido pelos professores, como já observamos anteriormente. Os alunos conferem a correção da prova e, se julgarem a nota incorreta, podem pedir revisão ao professor. Se não ficarem satisfeitos, podem recorrer à coordenação. Os alunos têm muita preocupação com esse aspecto e a competição entre eles é grande.

Os aspirantes são incluídos no Quadro de Acesso ao primeiro posto do oficialato, que é enviado ao Governador do Estado para nomeação, na ordem de classificação estabelecida pela Comissão de Promoções.

Na promoção aos postos de 1º Tenente e Capitão, metade das vagas são preenchidas pelo critério de merecimento e a outra metade por antigüidade. Os cursos de especialização,<sup>38</sup> que os oficiais fazem sobretudo quando ocupam os postos entre 2º tenente e capitão, colaboram mas não são obrigatórios para que sejam promovidos. O tempo mínimo do interstício no posto de 1º tenente é de 3 anos e o de capitão 4 anos.

Na promoção aos posto de major e tenente-coronel, um terço das vagas é preenchido pelo critério de antigüidade e dois terços por merecimento. O Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) é uma exigência para a promoção do capitão aos postos de major e tenente-coronel. Os Capitães são convocados para fazer o CAO de acordo com sua colocação no Almanaque de oficiais. No caso de desistência durante a convocação, serão chamados os oficiais que estiverem na seqüência, preenchendo-se sempre o número de vagas abertas. O capitão faz o CAO com aproximadamente 15 a 20 anos de serviços prestados à Polícia Militar. O tempo mínimo do interstício nesses postos é de 6 meses.

<sup>37</sup> Decreto-Lei Estadual 13.654/43, artigo 20.

<sup>38</sup> Cursos optativos, como bombeiro, resgate, policiamento florestal, trânsito, micro-informática etc.

Para ascender ao posto de tenente-coronel, o major aguarda sua vez, de acordo com a ordem dos Quadros de Acesso (de antigüidade e de merecimento) às promoções.

A promoção ao posto de Coronel está condicionada à aprovação no Curso Superior de Polícia, exceto no caso de promoção por bravura e de transferência para a reserva. Normalmente, o tenente-coronel faz esse curso com aproximadamente 25 anos de serviços prestados à Polícia Militar.

As vagas ao posto de Coronel são preenchidas exclusivamente pelo critério de merecimento. Na apreciação das manifestações de merecimento, são preponderantes as relativas ao caráter, capacidade de ação, inteligência, capacidade de comando e de administração. Os candidatos à promoção não são incluídos no Quadro de Acesso por merecimento e nem avaliados através das "fichas de informações" utilizadas no julgamento dos outros oficiais. As informações relativas ao merecimento (análise de sua carreira e vida pregressa) são prestadas ao Governo do Estado, por escrito, pelo Comandante-Geral da PM, que lhe enviará a relação dos tenentes-coronéis habilitados para promoção, por ordem de antigüidade. O governador pode escolher qualquer um deles. Informalmente, os entrevistados dizem que o critério para promoção ao posto de coronel é "político" e que, desde o governo Montoro (1982-1986)<sup>39</sup>, o governador ouve o Secretário de Segurança Pública para nomear os coronéis.

Ao completar 30 anos na corporação, o policial poderá se aposentar. Aquele que ingressou na corporação até 1970 tem direito a ser promovido ao posto imediatamente superior na aposentadoria.

O oficial incluído em qualquer Quadro de Acesso só será excluído pelos seguintes motivos: morte; transferência para reserva ou reforma, voluntariamente ou não; incapacidade física definitiva; incapacidade moral e condenação criminal definitiva. As exclusões pelos motivos de morte, transferência e incapacidade física são feitas pela Comissão de Promoções, após a publicação dos atos correspondentes em Boletim Geral e as exclusões por incapacidade moral e condenação criminal são declaradas pelo Comando Geral em Boletim Geral.<sup>40</sup>

Conforme determina a lei, a incapacidade moral "será comprovada por fatos ocorridos ou denunciados pelas autoridades militares, ou mesmo por outros oficiais todos interessados como o são na consciente manutenção em grau elevado de nível moral do quadro de oficiais da Polícia Militar. A comprovação da irregularidade de conduta será apreciada através dos processos legais, e a solução conseqüente de caráter reservado ou não será publicada em Boletim da Polícia Militar".<sup>41</sup>

As autoridades que tiverem conhecimento dessas irregularidades deverão tomar as providências por via hierárquica, informando a autoridade superior imediata, para que haja instauração de processo regular, para a comprovação necessária, se o fato não estiver provado por documento. A documentação é remetida ao Comando Geral para convocação de Conselho de Justificação. O oficial julgado moralmente inidôneo será reformado.

<sup>39</sup> Trata-se do primeiro governo eleito após o golpe militar de 1964.

<sup>40</sup> O Boletim Geral é uma publicação interna diária que traz todo o tipo de informação sobre a Polícia Militar, como promoções, nova legislação, afastamentos etc.

<sup>41</sup> Decreto-Lei Estadual 13.654/43, artigo 42, parágrafo 2º.

## 8.2 - A COMISSÃO DE PROMOÇÕES

A Comissão de Promoções da PM é o órgão encarregado de preparar as promoções, que “exerce a função de elemento regulador e de principal fator da formação de uma hierarquia eficiente nos quadros de oficiais”.<sup>42</sup> A CP é constituída por um presidente (Comandante-Geral) e quatro membros do posto de Tenente-Coronel do quadro de combatentes, substituídos anualmente pela metade e por escala, a partir dos mais antigos. Compete exclusivamente à CP determinar quais oficiais satisfazem as condições para promoção por antigüidade ou merecimento e para o acesso ao primeiro posto do oficialato (grifo nosso). As decisões são tomadas por maioria de votos; os membros que tiverem voto vencido devem justificá-lo por escrito, tornando-se isentos da responsabilidade da decisão tomada pela maioria. Cabe ao Presidente orientar os trabalhos da Comissão de Promoções, “chamando a atenção de seus membros para o estudo das questões que interessam ao Comando ou à administração da Polícia Militar” e proferir o voto de desempate. Os relatórios e pareceres individualmente emitidos pelos membros da CP ficam em arquivo reservado, exceto as conclusões que são publicadas no Boletim Geral.

Uma vez efetivada a promoção, nenhum recurso é admissível. Se o oficial comete um ato que a corporação considera desonroso - todos os casos em que haja condenação com pena superior a 2 anos, como homicídio, por exemplo -, o caso é encaminhado a um Conselho Consultivo que avalia se deve perder a patente ou não. Ao perder a patente, é desvinculado da Polícia Militar.

A Polícia Militar considera totalmente ultrapassados os critérios de avaliação do merecimento. A legislação que regula a promoção na carreira está superada e a instituição deseja uma mudança da legislação, que, apesar de haver propostas, não sofreu alterações. Há muitas fichas para a avaliação dos policiais e os atributos que constam nessas fichas estão desatualizados, como aquele que mede o desempenho do policial em esgrima, por exemplo (essa atividade não existe mais). Nesse caso, o conceito é atribuído de acordo com o comportamento do policial, com seu desempenho em atividades em geral. Esse método é considerado insatisfatório, pois não é suficiente para avaliar o profissional e é extremamente cansativo para o avaliador, pois é muito burocrático. Além disso, é secreto, e o policial não toma conhecimento do resultado da avaliação: “(se) não posso contar para o avaliado a sua avaliação, como é que ele pode melhorar?” (policial I)

Retomaremos essa questão a seguir, quando tratarmos do programa de avaliação de desempenho que está sendo implementado na Polícia Militar, pois exercerá influência sobre a avaliação do merecimento.

## 9- PROBLEMAS APONTADOS PELA INSTITUIÇÃO E SUAS PROPOSTAS

Abordaremos agora os problemas apontados pela Polícia Militar na área do treinamento em documentos oficiais e em artigos, retomando alguns pontos já apresentados no relatório. E em seguida as questões sobre as quais a instituição vem pensando, suas propostas e as soluções face a esses esses problemas.

Há um documento elaborado pela Divisão de Treinamento da Diretoria de Ensino em 1996 que faz uma avaliação das atividades de instrução e treinamento - *Propostas de Reformulação dos Programas-Padrão de*

*Instrução desenvolvidos na PMESP.* Esse documento afirma que os problemas da instituição não estão na formação do policial mas na sua educação continuada (treinamento). “O policial, às vezes despreparado e desatualizado, por não ter instrução e treinamento, por desconhecer a lei para poder agir e sem forma física, está fadado a cometer os mais diversos erros, as mais diversas barbaridades e arbitrariedades, concluindo, erroneamente, que está correto em seu agir. Neste seu proceder, muitas vezes, destrói sua carreira, sua imagem e a da Instituição onde trabalha, não cumprindo o papel para o qual foi preparado, designado e pago para exercer”.<sup>43</sup> Ressalta então a importância da instrução e do treinamento - definidos como a educação contínua de tudo aquilo que o policial aprendeu no período de formação -, e atribui os problemas da instituição às deficiências deste campo.

Este documento identifica como as principais causas do despreparo policial:

- Falta de mentalidade de Instrução e Treinamento: alguns consideram um castigo. Sobretudo os escalões de chefia e comando dão pouca importância a essas atividades, prevalecendo uma interpretação equivocada de que a formação é suficiente para o desenvolvimento das atividades profissionais. A instrução é considerada secundária, só ocorre se houver possibilidade e disponibilidade;
- Falta de incentivos: o policial não vislumbra a instrução e o treinamento como um benefício, apenas como um acréscimo em sua carga horária de trabalho;
- Acúmulo de funções dos responsáveis pela instrução: o oficial ou responsável pelo desenvolvimento da instrução não consegue priorizá-la, devido aos diversos encargos e determinações emanadas do escalão superior;
- Falta de efetivo: acarreta prejuízos ao desenvolvimento da instrução e do treinamento, pois o policiamento é priorizado;
- Ausência de controle da instrução (descentralização da instrução sem um controle adequado dos comandos): como não há controle, não há motivação;
- Desinteresse em desenvolver técnicas modernas na área profissional (técnicas policiais);
- Desinteresse na instrução: considera-se que uma faculdade ou cursos externos à Corporação são suficientes para atuar na área policial.

A avaliação das atividades de instrução e treinamento aponta que apesar de a Polícia Militar oferecer muitos cursos, eles não atingem a totalidade do efetivo da corporação e que os cursos e estágios oferecidos em 1994 e 1995 priorizaram a administração e não o policiamento geral (ostensivo), como já observamos. “De há muito não se fala na Corporação de cursos, estágios e treinamentos com vistas a nossa principal atividade. Temos técnicos e especialistas em quase tudo mas, em policiamento propriamente dito, somente alguns poucos ‘entendidos’”.<sup>44</sup> Aponta também que o treinamento de tiro não se realiza de forma adequada, pois não há disponibilidade de recursos e de local próximo. “Desta forma, a grande maioria é entendida como apta ao manejo do armamento empregado profissionalmente o que, em verdade, não condiz com a realidade.

<sup>42</sup> Decreto 14.057/44, artigo 25. Esse decreto regulamenta o funcionamento da Comissão de Promoções.

<sup>43</sup> Diretoria de Ensino e Instrução. *Propostas de Reformulação dos Programas-Padrão de Instrução desenvolvidos na PMESP*, 1996, p. 2.

Acidentes com manejo de armas de fogo poderiam ser evitados caso houvesse instrução e treinamento adequados, conforme prevê a PPI-1-PM, visto que muitos desconhecem a potencialidade e os recursos das armas que dispõem”.<sup>45</sup>

Em outro documento sobre o ensino policial militar,<sup>46</sup> atenta-se, em primeiro lugar, para a necessidade de atualizar e modernizar o treinamento e de trazer especialistas externos à instituição. Em segundo lugar, aponta-se como problema a existência de uma forte distinção entre policiamento ostensivo especializado e policiamento geral, que permearia toda a corporação: o especializado é considerado superior e é mais valorizado do que o policiamento ostensivo rotineiro (geral), embora este seja a atividade-fim da Polícia Militar. Por fim, salienta-se a necessidade de avaliação permanente do trabalho policial como meio de localizar as dificuldades e ajustar as incorreções através do treinamento permanente, concluindo-se que “não há uma única fórmula mágica de avaliação de desempenho dos integrantes da Corporação”.<sup>47</sup>

A instituição identifica uma realidade em que o treinamento não é valorizado e reconhece que as deficiências no treinamento afetam o desempenho profissional, causando prejuízos tanto ao policial quanto à instituição.

Uma vez identificados os problemas, apresentaremos as iniciativas da Polícia Militar para responder a eles. Basicamente, essas iniciativas estão compreendidas em duas frentes: criação de um programa de qualidade total e reformulação do treinamento baseada na nova concepção de policiamento introduzida recentemente na corporação - o policiamento comunitário.

#### a) Avaliação de desempenho

A discussão sobre a implementação de um Programa de Qualidade Total na Polícia Militar do Estado de São Paulo iniciou-se em razão da edição do decreto nº 40.536/95, que instituiu o Programa Permanente da Qualidade e Produtividade no Serviço Público. Essa discussão traz um novo enfoque sobre o trabalho policial que implica uma mudança na cultura organizacional: os esforços devem voltar-se ao trabalho preventivo, deve haver participação e envolvimento de todos os membros da corporação e sua conseqüente responsabilização pela qualidade do serviço, evitando-se a sobreposição de responsabilidades e de autoridade. O programa propõe uma política de pessoal e de ensino com avaliação de desempenho, um novo processo de seleção para ascensão na carreira e a valorização do treinamento, concursos e cursos como alavancas para a promoção.<sup>48</sup>

Esse programa já foi publicado em Diário Oficial e recebeu elogio da Secretaria Estadual da Educação e do secretário adjunto da Secretaria da Administração. Basicamente, consiste na aplicação semestral de um formulário com dez quesitos para avaliar se os objetivos de trabalho estabelecidos inicialmente entre o policial e seu superior imediato foram atingidos. As metas que o policial deve atingir durante esses seis meses são estabelecidas em comum acordo com seu avaliador, diferentemente do que ocorre no funcionalismo público.

---

<sup>44</sup> Idem, p. 5.

<sup>45</sup> Idem, p. 6.

<sup>46</sup> Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, Naipe/USP, 1997, volume 3, p. 64-66.

<sup>47</sup> Idem, volume 3, p. 65-66.

<sup>48</sup> Miquelini Filho, Paulo. 1996. "Programa de Qualidade Total na Polícia Militar do Estado de São Paulo". *A Força*

Após fazer um balanço dos objetivos atingidos, o avaliador, que é o superior imediato do avaliado, preenche o formulário.

O programa não se limita à avaliação individual. A organização policial militar (OPM) também tem um plano de metas, um plano de trabalho apresentado por cada comandante ou diretor ao subcomandante. Ao final de seis meses, um relatório das atividades desenvolvidas em determinada organização policial militar é enviado ao subcomandante da Polícia Militar. Assim, avalia-se se as metas da OPM foram atingidas ou não e facilita-se a avaliação de desempenho dos diretores e dos grandes comandos (são avaliados pelo subcomandante).

Para avaliar as atividades operacionais será implementado o indicador de qualidade (produtividade). Por meio desses indicadores, o superior hierárquico avaliará o seu subordinado na área operacional: os tenentes avaliam os seus sargentos, os capitães os seus tenentes, o tenente-coronel comandante de batalhão os seus capitães comandantes de companhia. O formulário de avaliação será preenchido com base nos resultados do indicador de qualidade.

A legislação não permite que a avaliação de desempenho seja utilizada para efeito de promoção. Mas, na prática, as fichas da promoção por merecimento, cujos atributos de avaliação estão desatualizados, serão preenchidas com base nos resultados da avaliação de desempenho. Dessa forma, minimiza-se, mesmo que informalmente, a dificuldade de avaliar o mérito do profissional na ocasião da promoção por merecimento. A Polícia Militar espera que o sistema de avaliação de desempenho reformule o sistema de promoção. Porém, isso depende de mudança legislativa. Mais uma vez, a lentidão do processo de mudança da legislação aparece como obstáculo às alterações e inovações na corporação.

#### b) *Mudanças ocorridas na formação/treinamento: área técnico-policial*

A mudança mais significativa na corporação ocorreu no final de 1997, quando a idéia de policiamento comunitário foi apresentada como a nova filosofia da corporação, com a expectativa de produzir uma série de mudanças no comportamento do policial.<sup>49</sup>

Para tanto, o novo comando da Polícia Militar solicitou à Diretoria de Ensino um programa de reciclagem que resultou num programa de requalificação envolvendo três áreas: direitos humanos, policiamento comunitário e técnica de tiro.<sup>50</sup> Para as duas primeiras, criaram-se grupos de estudos sobre direitos humanos e policiamento comunitário com o objetivo de formar os policiais militares que passarão a instruir o resto da corporação. Estes seriam os “multiplicadores”: tenentes, capitães e sargentos que já são instrutores em todo o Estado e tem contato com todo o efetivo. Para formar os multiplicadores, a Polícia Militar convidou organizações da sociedade que trabalham com esses temas, como a Anistia Internacional e a Cruz Vermelha, entre outras. Assim, formaram-se grupos de multiplicadores, com cerca de 155 multiplicadores para cada uma das áreas (um pouco mais para policiamento comunitário).

---

*Policial*, (10): 57-63.

<sup>49</sup> Quando da nomeação de um novo comandante da Polícia Militar, Coronel Carlos Alberto de Camargo.

<sup>50</sup> Esta proposta foi aprovada pelo alto comando da Polícia Militar e deve ser implementada oficialmente em março de 1998. A Diretoria de Ensino alterou o nome *reciclagem* para *requalificação* porque julga o segundo mais positivo.

❖ Direitos Humanos

Os multiplicadores de Direitos Humanos fizeram um treinamento intensivo com a Anistia Internacional e agora também a Cruz Vermelha Internacional participa do programa. O curso da Anistia Internacional foi muito bem avaliado: sua linguagem e didática produziram um resultado positivo, procurando mostrar o papel essencial do policial na garantia de direitos e desfazer a idéia de que polícia e direitos humanos são antagônicos.

❖ Policimento Comunitário

O grupo de estudo sobre policiamento comunitário - com a participação direta da comunidade (representantes do Conselho Estadual da Pessoa Humana e de centros de pesquisa), além dos instrutores da Polícia Militar -, objetivava introduzir o tema na corporação, pois não era conhecido pela maioria. Os multiplicadores devem levar a discussão sobre policiamento comunitário para todos os segmentos que trabalham diretamente com a população (atividade de policiamento), aproximadamente 60 mil policiais (excluídos os bombeiros e alguns outros segmentos que não foram incluídos nessa proposta, como a administração).

Portanto, a requalificação faz com que um dia por ano a maioria do efetivo policial seja retirada da atividade diária para refletir, na sala de aula, sobre essas novas modalidades do treinamento: reflexão sobre direitos humanos, cidadania, direitos do policial como cidadão e seu papel na sociedade.

❖ Treinamento de Tiro

A requalificação prevê uma mudança no treinamento de tiro com a introdução de uma nova técnica que, em vez de privilegiar a habilidade, destreza ou rapidez, privilegiará o raciocínio ao atirar.<sup>51</sup> Assim, o tiro certo dependerá da situação frente à qual o policial se encontrar. Os exemplos dados foram os seguintes: no treinamento, o tiro no coração valerá 10 pontos se o alvo mostrado for um terrorista, um bandido, alguém portando uma metralhadora (“sem demagogia, ele é um inimigo e tem que ser abatido”); se o alvo estiver com uma faca na mão, o policial obterá 10 pontos se acertar na mão com a faca; se for uma criança ou um cidadão comum, “uma pessoa de bem”, ele vai ganhar 10 pontos se não atirar. Além disso, nessa técnica, o policial é treinado para dar poucos tiros (um ou dois), diferentemente do que ocorria no passado, quando o policial era treinado para dar muitos tiros: “o que era outra incoerência da técnica de tiro, que privilegiava o homem rápido no gatilho, treinado para dar muitos tiros”.

Essa modalidade de treinamento já foi divulgada e aprovada integralmente e o treinamento ocorrerá dois dias por ano, uma vez por semestre. A expectativa é que todo policial militar no ano de 1998 faça essas séries de tiros. Isso será inédito, pois há alguns casos de policiais que estão há muito tempo na corporação e que não passaram por treinamento de tiro (levantamento da Diretoria de Ensino).

Além da requalificação, que é o “carro-chefe” dessas inovações, também houve mudanças nos programas de especialização. Esses programas não eram centralizados pela Diretoria de Ensino e, portanto, não eram padronizados em todo o estado. Recentemente a Diretoria de Ensino centralizou a programação e

---

<sup>51</sup> Essa técnica foi desenvolvida por um coronel da reserva.

passou a fornecer material de apoio aos instrutores desses cursos, procurando uniformizar sua linguagem. Com o objetivo de incentivar os policiais a fazer a especialização e torná-la mais constante, os cursos que ocorriam durante 15 dias a cada dois anos foram redistribuídos em uma semana por ano. A necessidade de deslocamento até as cidades onde é sediado o Comando de Patrulhamento de Área (CPA) gera insatisfação por parte dos policiais e a especialização acaba funcionando mais como um castigo. Para evitar esse problema, planeja-se também levar a especialização à sede dos batalhões (em vez dos CPAs). A Polícia Militar avalia que dessa forma os deslocamentos serão reduzidos e, provavelmente, haverá mais satisfação dos policiais em fazer a especialização.<sup>52</sup>

Por fim, nas *Normas para o Planejamento e Conduta do Ensino* de 1998, os cursos de especialização que não estavam voltados para a atividade-fim da corporação foram reduzidos em benefício dos cursos voltados à área de policiamento geral. Além disso, toda a programação de requalificação está voltada para a atividade de policiamento geral. Portanto, a instituição avalia que o problema da ausência de cursos sobre policiamento geral foi superado e atribui ao novo comandante-geral o mérito de ter iniciado essa discussão dentro da instituição, pois: "discutia-se de tudo dentro dos quartéis, menos de policiamento, da nossa atividade. Nós mesmos não valorizávamos nossa atividade. E essa nova metodologia mexeu com a auto estima do policial. O pessoal está se sentindo valorizado".

Assim, do ponto de vista da Polícia Militar, a avaliação sobre essas mudanças é positiva.

\*\*\*

Abordaremos a seguir uma questão que, embora não esteja integrada nas propostas apresentadas acima, está presente em documento da Polícia Militar sobre o ensino policial militar<sup>53</sup> e diz respeito à amplitude e diversidade de suas atribuições constitucionais. Questiona-se se a amplitude dessas atribuições pode prejudicar o desempenho da instituição. É um tema constante no debate público e também está presente na literatura sobre instituições policiais.

As Constituições Federal e Estadual atribuem à Polícia Militar a polícia ostensiva e a preservação da ordem pública; atividades de defesa civil e de força auxiliar e reserva do Exército. Segundo a Polícia Militar do Estado de São Paulo, na prática a corporação executa atividades de assistência e prestação de serviços à comunidade, como socorro a parturientes, campanha do agasalho e atendimento à criança carente e indigentes; segurança urbana, rural e do trânsito; preservação do meio ambiente; proteção contra incêndios, busca, salvamento e resgate; proteção e assistência a autoridades e escolta de presos. Além disso, as polícias militares são forças auxiliares e reserva do Exército, o que lhes acumula mais uma função, não só diferente mas

---

<sup>52</sup> A especialização, que anteriormente atingia apenas as praças, passou a ser dado a sargentos e oficiais a partir de 1998, quatro dias por ano. A programação abrange direitos humanos, policiamento comunitário, atualização da legislação relacionada à Polícia Militar.

<sup>53</sup> Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, Naipe/USP, 1997, volume 3, p. 64-66.



até conflitante com sua função principal.<sup>54</sup> Isto porque exerce uma função civil - o policiamento - e uma função militar - é força auxiliar, reserva do Exército. São funções diferentes e portanto exigem um preparo diferenciado.

Atribuições tão díspares transformam a instituição em uma “polícia que faz tudo” e criam dificuldades no recrutamento, seleção e formação dos profissionais: “Como habilitá-los para desempenhar missões tão distintas?”<sup>55</sup> Aponta-se para as dificuldades que a dualidade *policial-militar* impõe à formação dos profissionais. Este também é um tema presente nas discussões sobre a polícia francesa, sobretudo no caso da *Gendarmerie* francesa, uma força policial nacional que, diferentemente da *Police Nationale*, tem estatuto militar, como as Polícias Militares estaduais brasileiras. No caso francês, a dualidade policial-militar também tem reflexos na formação de seu pessoal e esse tema foi abordado em um artigo cujos principais aspectos reproduziremos a seguir. Trata-se de uma pesquisa sobre a formação de suboficiais da *Gendarmerie* que observou a tensão existente entre a parte militar da formação dos alunos *gendarmes* e a influência que o meio civil - de onde eles vêm e para onde retornam quando iniciam o trabalho policial - exerce sobre sua formação.<sup>56</sup>

Esse trabalho indica que, em primeiro lugar, há uma relação entre a formação e o espírito de corpo, pois a formação visa adaptar os novos *gendarmes* aos interesses do grupo, fazendo com que eles respeitem o que é prescrito e também reforcem a posição de seu grupo face ao ambiente exterior. A coexistência da função militar e da função civil explica a especificidade da *Gendarmerie*, pois ela tem de defender missões distintas - militar e policial - num universo em que os outros corpos que têm uma posição relativamente homogênea entre seu estatuto e suas práticas (os militares fazem a guerra e os policiais protegem a ordem pública interna). “Parece-nos que o estilo próprio da *Gendarmerie* constitui a resposta à impossibilidade de ser um e outro ao mesmo tempo. A identidade do corpo se faz então na busca permanente de uma síntese das duas funções. Daí a importância de um estilo que contribui para fundar uma ‘especificidade’. E a marca distintiva da *Gendarmerie* se baseia em uma ética que, para nosso propósito, abordaremos sob o ângulo da ‘formação moral’, mesmo se o ambiente social a afeta...”<sup>57</sup>

A “formação moral” é definida como o conjunto de práticas coordenadas pelos instrutores que produzem efeitos semióticos ou simbólicos sobre os alunos para integrá-los ao sistema cultural da organização, incluindo tanto as normas formais (cursos, manuais, discussões de trabalho) como as crenças derivadas das atividades físicas e dos balés corporais (desfiles, rituais). As escolas de suboficiais constituem então um lugar intenso de interiorização de símbolos como a “honra”, a “devoção”, o “espírito de sacrifício”, a “solidariedade”. Esta é a particularidade da instituição: formar os alunos em função desses simbolismos, aos quais os saberes profissionais e técnicos sempre estarão associados.<sup>58</sup>

Como na Polícia Militar do Estado de São Paulo, a maioria dos instrutores é da própria instituição: “a vontade de preservar sua identidade conduz a *Gendarmerie* a preferir instrutores da casa”. Quase todos

---

<sup>54</sup> Idem, vol. 1, p. 57.

<sup>55</sup> Idem, vol. 1, p. 58.

<sup>56</sup> BRUNETEAUX, P. “La spécificité de la gendarmerie appréhendée dans le cadre de la formation des sous-officiers”. In: *Cahiers de la Sécurité Intérieure*, 1991, n° 11, p. 93-102.

<sup>57</sup> Idem, p. 93.

<sup>58</sup> Idem, p. 95.

provém do serviço ativo, para que os alunos fiquem próximos dos conhecimentos práticos e em contato com a hierarquia.

Mas, no caso da *Gendarmerie*, ao lado da normalização militar que assegura a sua identidade, marcando a distinção entre a organização e a sociedade, existe também uma propensão à abertura ao ambiente social, permitindo que “espírito civil” influencie a formação dos *gendarmes*. Em primeiro lugar porque os jovens recrutados já sofreram uma socialização “civil” primária antes de serem formados nos padrões da organização, e em segundo lugar porque esses jovens são mais escolarizados do que no passado (25 a 30% dos efetivos recrutados nos anos 80 são bacharéis). A entrada desses jovens provocou conflitos, pois eles questionam mais suas missões, aceitam menos a obediência estrita, buscam responsabilidades e explicações sobre suas missões, enfim, refletem sobre seu papel dentro da instituição. Criou-se então um contraste entre o “*gendarme* tradicional” e o “novo *gendarme*” e a instituição teve que integrar esses componentes “civis” no âmbito da formação. Para tanto, foram tomadas as seguintes iniciativas:

- empenho em facilitar a comunicação entre os *gendarmes* e os *gradés* (suboficiais e graduados);
- estabelecimento da “pedagogia participativa por objetivo”, em que os alunos trabalham em missões desenvolvendo sua autonomia e sua iniciativa, e
- otimização da capacidade de dirigir os *gendarmes*.

A formação deve então absorver/resolver os conflitos provocados pela influência do componente civil numa organização tradicionalmente militar: “a formação representa para a *gendarmerie* o cadinho onde se soluciona uma síntese evolutiva entre a herança do corpo e aquela do social”.<sup>59</sup>

Consideramos essa questão bastante pertinente, pois há muitas semelhanças entre as duas instituições, além da influência que a *Gendarmerie* exerceu no passado sobre a Polícia Militar de São Paulo.<sup>60</sup>

Já em outro artigo, podemos apreender o ponto de vista da *Gendarmerie*.<sup>61</sup> Em primeiro lugar, seu caráter militar não é visto como um problema para o exercício da atividade policial. “A *gendarmerie* é, com efeito, uma terceira força entre a polícia e as forças armadas: ela é ao mesmo tempo civil por suas missões - 90% de suas missões em tempo de paz são civis, comparáveis àquelas da polícia - e igualmente militar por seu estatuto e também por suas missões em tempo de crise. Essa ambivalência que pode às vezes colocar problemas de identidade me parece de todo modo positiva em uma democracia”. Isto porque é a força que dispõe de meios que a polícia não tem em situação de crise e assim evita o emprego das Forças Armadas, cuja intervenção deve ser retardada ao máximo. Embora o *gendarme* seja um militar, sua formação não é a mesma

---

<sup>59</sup> Idem, p. 99.

<sup>60</sup> Ambas tem a estrutura hierárquica semelhante. Há duas formas de ingressar na carreira, diferentemente das polícias anglo-saxãs, que têm carreira única (todos entram no mesmo nível e a partir dele ascendem na carreira). Além disso, houve uma influência da *Gendarmerie* sobre a Polícia Militar do Estado de São Paulo, quando duas missões militares francesas vieram ao Brasil para organizar, instruir e treinar a então Força Pública (de 1906 a 1914 e em 1920). Foi durante esse período que a instituição se consolidou como força pública estadual.

<sup>61</sup> PICCARD, E.; RICHARDOT, M.; WATIN-AUGOUARD, M. “Gendarmerie-police: une dualité en débat”. In: *Cahiers de la Sécurité Interieure*, 1993, nº 11. Trata-se de um debate entre um representante da *Gendarmerie* e um da *Police Nationale*, mediado por Piccard, professor de Direito Público. Essa discussão busca respostas para melhor administrar a existência de duas forças policiais nacionais, uma civil e outra militar.

de um militar das forças armadas, treinado para o combate. Como suas missões são, na maioria, as mesmas da *Police Nationale*, é preciso ter a mesma formação, as mesmas técnicas e especializações. Por isso, a formação desses profissionais tende a se aproximar por meio de intercâmbios entre as escolas das duas instituições. “Tudo está ligado à formação que é agora desenvolvida nos dois corpos e que, sobre certas questões, tende a se aproximar: os funcionários da *police nationale* vão às escolas da *gendarmérie* e vice-versa”.<sup>62</sup>

Mais uma vez, a formação/treinamento aparece como o âmbito da resolução de problemas, neste caso para melhorar a administração e a colaboração entre as duas forças policiais.

No caso da Polícia Militar do Estado de São Paulo, o discurso oficial assemelha-se ao ponto de vista da *Gendarmerie* francesa e não considera problemática a dicotomia *policia militar*. Note-se que essa opinião parece ser consensual entre os oficiais de polícia militar e não entre as praças. A instituição coloca que o conteúdo militar de sua formação relaciona-se apenas à "doutrina militar", à "estética militar" - necessárias para manter a estrutura hierarquizada - e não à função militar. A atividade policial é identificada como uma atividade civil e a formação militar como o meio de manter a hierarquia e a disciplina, princípios considerados indispensáveis à instituição. De modo geral, a instituição considera que o nome Polícia Militar traz uma conotação que não corresponde à sua realidade: "A PM fala mais pelo nome do que pela prática. Realmente de militar nós não temos nada , ... muito pouco". Daí surgirem propostas de mudança de nome da instituição (recentemente foi sugerido Força Policial).

## 10- CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, podemos afirmar que a Polícia Militar é uma instituição que realmente está pensando nos temas propostos pela pesquisa - seleção, formação e treinamento de seus membros. Nessas considerações, faremos um balanço dos problemas percebidos pela instituição, dos problemas identificados ao longo da pesquisa que não são percebidos pela instituição e dos temas debatidos no workshop relevantes à pesquisa.

### - *Seleção, formação e treinamento*

Em relação à seleção, a mudança mais significativa ocorreu em 1997, com a introdução do vestibular Fuvest na fase eliminatória do concurso para o Curso de Formação de Oficiais. Essa inovação certamente demonstra uma preocupação em garantir um processo seletivo transparente, dado que a Fuvest é uma instituição externa à corporação policial e cujos méritos são reconhecidos publicamente. Por outro lado, em razão de seu maior grau de dificuldade, a nova forma de seleção tornou-se um obstáculo ao ingresso de praças de polícia militar na carreira oficial. Considerando que a perspectiva de as praças ascenderem à carreira oficial é um incentivo profissional relevante, a Polícia Militar planeja meios de auxiliar os policiais em seus estudos para que realmente tenham chances de ser bem sucedidos no concurso.

---

<sup>62</sup> Idem, p. 205.

Quanto à formação de oficiais, notamos que vêm ocorrendo mudanças curriculares desde 1988. Essas mudanças são reflexos da nova ordem constitucional e das mudanças políticas (o comando da Polícia Militar é nomeado pelo governador do Estado; as trocas de comando ocorrem pelo menos a cada mudança de governo estadual, mas podem ocorrer também durante o mesmo governo). Embora a pesquisa tenha observado que o Curso de Formação de Oficiais é avaliado positivamente pela corporação, há uma insatisfação da atual Diretoria de Ensino e da Academia com o seu currículo. Avalia-se que o conteúdo jurídico é excessivo e que é necessário adaptá-lo às transformações por que vem passando a instituição recentemente. Note-se que as mudanças políticas refletem-se dentro da corporação: com a mudança de comando, alteram-se os postos dirigentes e os novos diretores trazem sua visão sobre essas questões, nem sempre coincidentes com a dos antecessores. Assim, cabe ressaltar que o currículo vigente foi estruturado durante o comando anterior. De qualquer forma, a discussão sobre o curso de formação de oficiais é constante.

Em relação ao treinamento, os documentos produzidos pela Polícia Militar fazem um diagnóstico dos problemas nessa área. Dentre os problemas apontados, chamou a atenção da pesquisa o número reduzido de policiais que freqüentaram cursos (1994-1996), a ausência de cursos voltados ao policiamento geral e as insuficiências do treinamento de tiro. Portanto, a própria instituição revela-se insatisfeita com o treinamento. A iniciativa mais concreta da corporação para alterar essa situação ocorreu no final de 1997, quando o comandante-geral apresentou a proposta de policiamento comunitário e a partir dela introduziu alterações no treinamento. Essas alterações, que se concentram sobretudo no programa de requalificação, atingiram diretamente os problemas acima mencionados e são uma resposta da corporação às insuficiências no treinamento.

Porém, como as medidas que afetam a seleção, a formação e o treinamento são elaboradas pelos setores ou departamentos ligados aos recursos humanos da instituição, constituiu-se em preocupação da pesquisa conhecer o trabalho desses setores - Diretoria de Pessoal, Diretoria de Ensino e Instrução, Corregedoria. Procuramos saber se eles estão integrados com o objetivo de identificar problemas na seleção, formação, treinamento e execução do trabalho policial para então reelaborar políticas nessas áreas visando a superá-los e a melhorar o desempenho da polícia.

Num primeiro momento, observamos que não havia muita integração entre os setores que poderiam estar realizando este trabalho. Segundo a instituição, não existe uma integração formal mas há relacionamento entre Diretoria de Ensino e Diretoria de Pessoal para discutir questões como o alistamento de policiais (feito pela Diretoria de Pessoal) e a capacidade de formação da Diretoria de Ensino.

Em relação ao trabalho da Corregedoria, a pesquisa procurou questionar se seus relatórios são usados para identificar as faltas profissionais mais recorrentes e por que elas ocorrem, dado que as informações coletadas pela Corregedoria são fundamentais para se fazer um diagnóstico dos principais problemas da atividade policial na área operacional. O nosso pressuposto é de que seus relatórios poderiam ser analisados pela Diretoria de Pessoal para que, uma vez identificados e localizados os problemas mais graves e mais recorrentes da atividade policial, encontrassem as soluções mais adequadas e eficazes. Ou seja, a partir desse material, a instituição pode detectar mais facilmente os problemas que geram as faltas

profissionais e repensar as formas de treinamento dos policiais com o objetivo de evitá-los. Tivemos a impressão de que o trabalho da Corregedoria volta-se mais para o âmbito individual - toma providências imediatas em relação ao policial envolvido em alguma falta - mas não funciona como um indicador de problemas estruturais da corporação.

Segundo a Polícia Militar, a Corregedoria, que é o setor menos acessível interna e externamente, em razão do excesso de atribuições e do caráter negativo de seu trabalho,<sup>63</sup> edita a cada 2 meses um resumo das principais ocorrências que envolvem policiais militares. Trata-se de um relatório com aproximadamente 30/40 casos, com todas as informações a respeito dos procedimentos tomados pela Corregedoria. Esse documento é divulgado com objetivo de orientar o treinamento e todos têm acesso a ele: a seção de alistamento, para tomar conhecimento do que está ocorrendo dentro da corporação; os instrutores, para usarem como exemplo em suas aulas (exemplos de casos de corrupção, de envolvimento de policiais com o tráfico de drogas).

Podemos afirmar que há um relacionamento informal entre esses setores. Não há, porém, uma política formalmente instituída entre todos os departamentos relacionados aos recursos humanos da instituição com o objetivo de diagnosticar problemas que se repetem na corporação e de direcionar o treinamento, a formação e a seleção visando a previni-los.

#### *- Promoção na Carreira*

Em relação à promoção na carreira, a pesquisa identificou alguns problemas nos critérios de merecimento, pois não são apropriados a uma avaliação objetiva do trabalho policial. A legislação que regula a promoção por merecimento é antiga (1943) assim como suas fichas de avaliação. Os atributos avaliados estão desatualizados (ver modelos das fichas anexos), não correspondem à realidade do trabalho policial nem permitem avaliar objetivamente o profissional.

A instituição reconhece esses problemas e manifesta-se totalmente favorável a mudanças na forma de avaliar o merecimento. A maior dificuldade para tanto é alterar a legislação, pois o processo é muito moroso. Paralelamente a esse método de avaliação do merecimento, a Polícia Militar está implementando um Plano de Qualidade Total que avaliará o desempenho dos policiais com critérios atualizados e mais objetivos (ver item 9). Esse novo método não substitui legalmente o antigo, mas a corporação acredita que, indiretamente, o resultado da avaliação de desempenho será a principal referência para o preenchimento das fichas atuais de avaliação do merecimento. E, quando consolidado, deverá impulsionar a mudança na legislação que rege a promoção.

Por outro lado, a instituição não tem uma percepção aguda de alguns problemas sugeridos pela pesquisa. Abordaremos a seguir aqueles que tornaram-se mais evidentes ao longo da pesquisa e durante o workshop.

#### *- Policiamento Feminino*

---

<sup>63</sup> A Corregedoria também foi o setor da Polícia Militar menos acessível à pesquisa.

Em primeiro lugar, percebemos *informalmente* que há certa restrição ao espaço das mulheres dentro da corporação. Embora tenha havido nos últimos dez anos uma ampliação do efetivo feminino - de 2% para 6% nos postos oficiais e de 4% para 10% nos postos de execução (praças) - ainda é bastante reduzido em relação ao efetivo masculino. Há um consenso sobre os benefícios que a participação feminina trouxe à corporação em determinadas modalidades de policiamento, como trânsito, comunitário e escolar. Porém, não há consenso, ao contrário, parece haver certo receio, em relação à extensão da participação feminina a outras modalidades de policiamento. Permanece portanto a questão: há possibilidade de maior espaço para as mulheres? Policiais femininos - *informalmente* - afirmam que seu espaço é limitado dentro da instituição. Não pudemos porém aprofundar essa questão.

#### - Hierarquia

É relevante notar que a pesquisa trabalhou com oficiais de polícia militar - policiais que ocupam os postos de comando. Portanto, a estrutura hierárquica da Polícia Militar foi discutida a partir da perspectiva dos oficiais, que, certamente é muito diferente da perspectiva das praças. A hierarquia e a disciplina são princípios fundamentais à instituição e as divisões hierárquicas não são percebidas como excessivas. Cabe notar que mesmo entre os oficiais há uma forte distinção hierárquica, sobretudo entre os oficiais superiores (major a coronel) e os outros (tenente a capitão). Os padrões impostos pela hierarquia são nítidos para o observador externo, mas são tão incorporados pela instituição que parecem "naturais", não são reconhecidos nem questionados publicamente pelos seus membros.

Como já observamos, a questão da hierarquia permeia todo e qualquer debate que envolve a Polícia Militar. Assim, a discussão sobre os efeitos da dualidade policial militar não poderia ser diferente. Embora essa dualidade crie problemas de identidade como no caso da *gendarmérie* francesa - os policiais exercem majoritariamente uma função civil (policiamento) mas também são militares (são reserva do Exército) - na perspectiva dos oficiais, o caráter militar da instituição é fundamental porque está diretamente associado à manutenção da disciplina e hierarquia; por isso é imprescindível (e não só porque tem atribuições militares de reserva do Exército). Assim, a dualidade policial militar não é considerada um problema mas uma necessidade e a parte militar da formação dos policiais é fundamental. Esse é o discurso dominante no meio oficial da corporação: não há questionamento em relação ao caráter militar da instituição policial.

A seguir, apresentaremos a visão da Polícia Militar a respeito de algumas questões relacionadas aos interesses da pesquisa que foram apresentadas e discutidas no workshop.

#### - Obstáculos à implementação de políticas de recursos humanos "à primeiro mundo"

À preocupação da pesquisa com implementação de mecanismos de prevenção de faltas profissionais a Polícia Militar contrapõe os obstáculos impostos pela realidade brasileira. A instituição atenta para as dificuldades sociais e estruturais que impedem a aplicação de medidas adotadas pelas polícias de outros países para evitar a ocorrência de problemas intrínsecos à atividade policial.

O próprio tamanho da corporação e os problemas sociais que atingem a maioria dos policiais (praças) tornam inviável a implantação de um sistema de rotatividade dos policiais que trabalham em situações desgastantes ou perigosas. Segundo a instituição, no caso brasileiro, especificamente São Paulo, praticamente todo o efetivo que faz policiamento está sujeito ao envolvimento com a criminalidade. Há também forte resistência dos policiais à rotatividade no trabalho, pois a transferência de um lugar para outro tem reflexo imediato em sua vida particular: muda o seu deslocamento (a maioria depende de transporte público); impossibilita o trabalho extra, o “bico”, que, embora proibido, é amplamente praticado por policiais que precisam complementar seu salário. “Aqui, tirar um policial de um lugar para outro é mexer com a vida dele, onde ele mora, condução, bico... Então cria-se uma guerra. Mas se pudesse fazer isso seria excelente, porque hoje, na verdade, nós estamos abandonados, ele é colocado na periferia à pura sorte...” (policial I).

Um exemplo de resistência a esse tipo de programa é o caso do “Proar”. Instituído pelo atual governo, esse programa objetiva afastar policiais que se envolvem em ocorrências de alto risco de sua atividade rotineira e dar-lhes assistência psicológica. Porém, o programa não foi aceito pelos policiais como um benefício, ao contrário, recebeu (e ainda recebe) violenta oposição.

Outro problema grave é a ausência de psicólogos para dar assistência aos policiais militares, sobretudo no interior do Estado. Não há psicólogos civis devidamente contratados pelo Estado; os psicólogos civis existentes são contratados pelo serviço de assistência das associações de policiais (particulares). O Estado apenas coloca os policiais militares que são psicólogos para exercer essa função de forma improvisada, pois legalmente eles devem responder ao regulamento da Polícia Militar e não ao Código de Ética do psicólogo. Isso significa que o policial militar não pode exercer livremente a função de psicólogo, pois está sujeito às contradições decorrentes do exercício das duas funções - policial e psicólogo. Por exemplo: no caso de dar assistência a policiais dependentes de droga, há conflito entre as duas funções. Além disso, a distinção hierárquica dificulta a relação entre um policial psicólogo que ocupe um posto inferior ao daquele que necessita de assistência. E, por fim, “até eles (os policiais psicólogos) são totalmente estressados” (policial I).

A polícia também aponta para a dificuldade de assegurar que os policiais que estão recebendo a formação e o treinamento renovados ingressem no trabalho sem serem contaminados pelos “antigos”. Segundo a instituição, há uma forte tendência de eles serem absorvidos pela velha rotina de trabalho e não há uma resposta imediata a esse problema: na prática, tornou-se inviável alocar integralmente em uma mesma área todo um efetivo que recebeu a mesma formação.

De qualquer forma, a Polícia Militar mostra-se aberta a fazer intercâmbios com polícias de outros países para receber informações sobre o que está sendo desenvolvido na área de recursos humanos.

#### *- A Polícia Militar e o sistema de justiça*

Uma preocupação fundamental da pesquisa foi conhecer como a Polícia Militar interage com as outras instituições que integram o sistema de justiça: Polícia Civil, Ministério Público e Judiciário, uma vez que a obtenção da justiça depende do trabalho conjunto dessas instituições. Mais especificamente, trata-se de saber

se há intercâmbio entre esses profissionais no campo da formação e do treinamento, pois exercem um trabalho complementar, e se há um entrosamento entre elas que facilite o trabalho de cada profissional.

Em primeiro lugar, a Polícia Militar avalia que a estrutura policial vigente não é adequada, pois não há integração entre as duas polícias (civil e militar). Embora seja necessário haver troca de informações entre as duas polícias, isso não ocorre na prática. Em consequência, o cidadão é prejudicado. A instituição reconhece que o campo da formação é um bom local para iniciar a integração das polícias, sugerindo a criação de cursos comuns para delegados e oficiais, investigadores e sargentos. Já houve algumas iniciativas em que delegados participaram do Curso Superior de Polícia (da Polícia Militar) e a avaliação foi positiva: além de aumentar o nível do curso - "pois quando só têm majores e tenentes-coronéis a culpa é sempre da outra polícia..." (policial I) -, favorece a integração entre as polícias, pois o contato do oficial com o delegado permanece após o curso.

Na visão da Polícia Militar, falta uma política da Secretaria de Segurança Pública nesse sentido, pois ambas as polícias estão subordinadas a ela. "Essa integração só não existe porque não querem" (policial I). Salienta, porém, que essa iniciativa tem que ser ponderada, para evitar que a "tradicional" rivalidade entre as duas polícias anule os esforços de integração por meio da formação. Assim, em vez de policiais militares irem à Academia de Polícia Civil ministrar um determinado número de cursos e vice-versa, seria melhor oferecer cursos para ambos os profissionais conjuntamente, preferencialmente por uma instituição independente. Essa iniciativa poderia ser administrada pela Secretaria de Segurança Pública de modo que nenhuma das polícias fosse subordinada à outra, evitando-se "melindres". O próprio treinamento de tiro poderia ser realizado conjuntamente, uma vez que não há razão para haver dois lugares iguais destinados à mesma atividade.

Para a instituição, há mais resistência à integração por parte da Polícia Civil do que por parte da Polícia Militar. Há dificuldade de relacionamento sobretudo com os delegados, em razão da falta de interesse. Já na área técnica o relacionamento é considerado razoável: peritos criminais ministram aulas na Academia de Polícia Militar e na Escola de Sargentos.

A Polícia Militar avalia que há mais proximidade com o Ministério Público do que com a Magistratura, pois esta se coloca em uma posição de superioridade que impossibilita estabelecer um relacionamento igualitário entre as duas instituições. Houve apenas uma aproximação entre as duas instituições no campo da formação, com uma tentativa de dar palestras aos juízes sobre a estrutura da Polícia Militar, na ocasião da criação da Escola Paulista de Magistratura. Quanto ao entrosamento entre as duas instituições com o objetivo de otimizar o trabalho policial, a efetivação da lei 9.099<sup>64</sup> seria a grande solução na avaliação da Polícia Militar.

Por fim, com base no pressuposto de que as reformas pelas quais a instituição está passando atualmente resultarão no melhor desempenho do trabalho policial preventivo, a Polícia Militar questiona qual será o empenho da Polícia Civil na preparação do inquérito policial. Ou seja, se também haverá uma melhora do desempenho da outra polícia. Essa é uma questão crucial pois o resultado positivo na área da segurança pública dependerá do trabalho integrado das duas polícias.

---

<sup>64</sup> A lei 9.099/96 cria o juizado de pequenas causas com objetivo de tornar mais ágil a justiça. O juizado que deve funcionar em tempo integral. Assim, dependendo do tipo de ocorrência, o policial recorre imediatamente ao juizado, evitando toda a burocracia do inquérito policial.



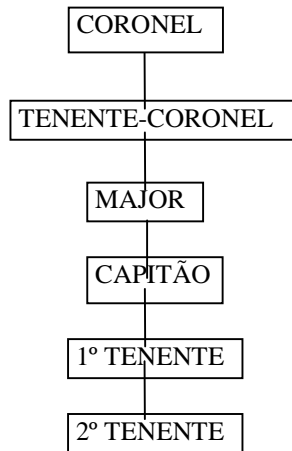


## **ANEXOS**

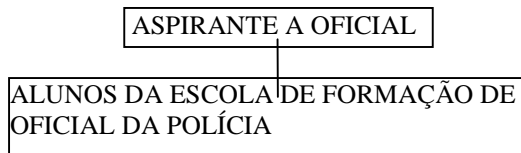
## ANEXO 1 – ORGANOGRAMAS

### Estrutura da Carreira Policial Militar:

#### OFICIAIS DE POLÍCIA



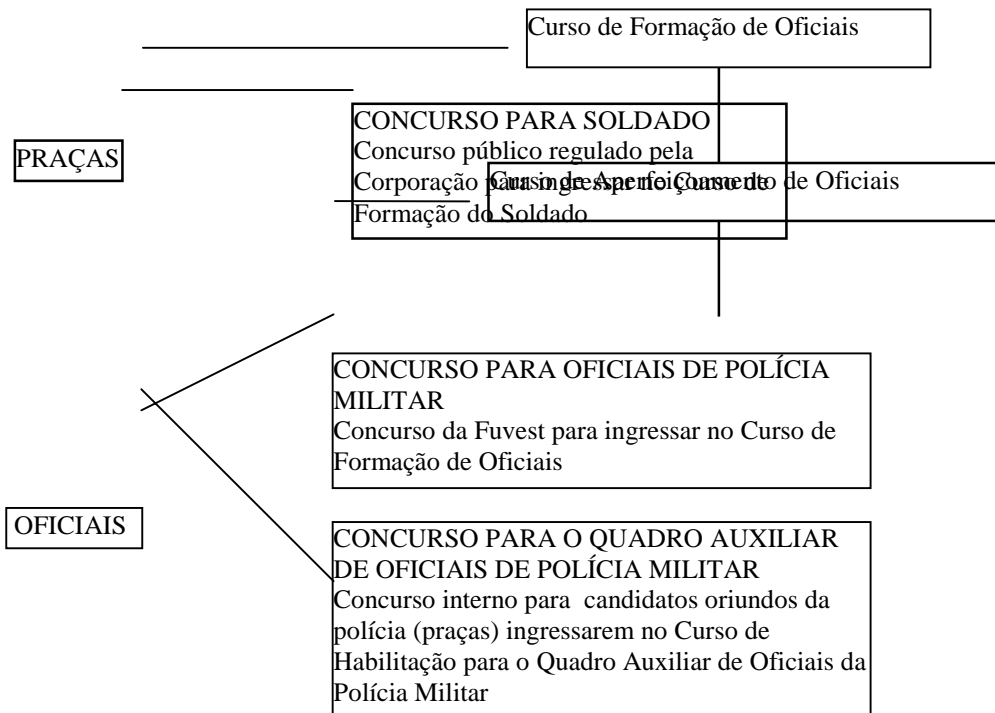
#### PRAÇAS ESPECIAIS DE POLÍCIA



#### PRAÇAS DE POLÍCIA



#### INGRESSO NA CARREIRA



## FORMAÇÃO DE OFICIAIS

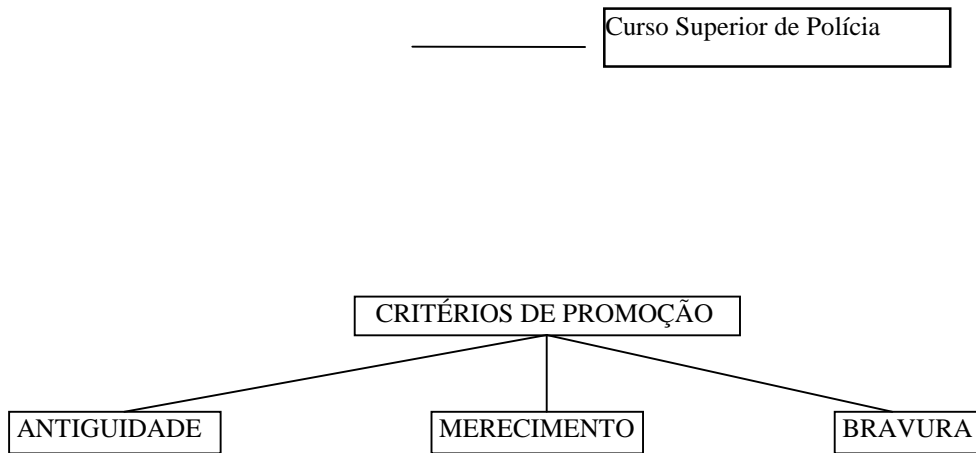
ACADEMIA DE POLÍCIA MILITAR DO BARRO BRANCO 1º Curso de Formação de Oficiais (duração: 4 anos) 2º Curso de Habilitação para o Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar (duração: 1 ano)
CENTRO DE APERFEIÇOAMENTO E ESTUDOS SUPERIORES (CAES) 1º Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (duração: 22 semanas) 2º Curso Superior de Polícia (duração: 22 semanas)

Formação Básica

Para ascender ao posto de Major

Para ascender ao posto de Coronel

## PROMOÇÃO DE OFICIAIS



**ANEXO 2 - BIBLIOGRAFIA****Literatura Nacional****BACH, C.A.**

abr./jun. 1995 - "A Arte de Bem Comandar". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 6, p. 95-104.

**BAKER, J.**

jul./set. 1994 - "EUA não Agüentam mais a Violência". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 3, p. 79-82.

**BOCKLET, R.**

abril/jun. 1994 - "Gendarmaria Belga". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 2, p. 85-91.

**BUENO, P. W. O.**

jul./set. 1995 - "Foro Especial para Policiais Militares". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 7, p. 95-100.

**BUMGARNER, M.**

jul./set. 1994 - "Heróis Para Empregar". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 3, p. 31-36.

**CARDOSO, Alexandre C. (Ten.Cel. PM)**

1994 - *Desenvolvimento da Polícia Comunitária, Formação e Instrução do Policial Comunitário - manual de procedimentos da Polícia Incomunitário*. Monografia do Curso Superior de Polícia/I.

**CAVALCANTE NETO, Miguel Libório (Cap. PM)**

1996 - *A Vídeo Instrução como Veículo de Informação e Orientação na PMESP*. Monografia do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais-I.

**CORDEIRO, N. F.**

jul./set. 1995 - "Investidura de Controle das Forças Policiais". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 7, p. 17-26.

**FERREIRA, J. R. G.**

jul./set. 1995 - "Polícia Comunitária". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 7, p. 51-60.

**GARCIA; A. e GASCÓN, F.**

jan./mar. 1994 - "Rumo a um Espaço Policial Europeu?". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 1, p. 77-89.

**GRECCO, B.**

jan./mar. 1996 - "Suspeitas - Abordagem pelo Policial". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 9, p. 83-6.

**HOUGH, M. e HEAI, K.**

abr./jun. 1996 - "Eficácia Policial - Algumas Concepções Populares Equivocadas". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 10, p. 65-72.

**KIRKHAM, G. L.**

out./dez. 1994 - "De Professor a Policial". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 4, p. 23-9.

**LAZZARINI, A.**

out./dez. 1991 - "A Segurança Pública e o Aperfeiçoamento da Polícia no Brasil". In: *Revista Forense*. Rio de Janeiro, 87 (316) , p. 3-34.

jan./mar. 1994 - "As Polícias Militares e o Corpo de Bombeiros como Instrumento de Defesa da Cidadania". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 1, p. 28-45.

**LISBOA, C.**

jul./set. 1995 - "O Sistema Policial Brasileiro e a PEC nº 46/91". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 8, p. 5-16.

**MACHADO; A. C. e QUEIROZ, C. A. M.**

abr./jun. 1996 - "A Nova Polícia". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 10, p. 47-55.

**MIQUELINI FILHO, P.**

abr./jun.1994 - "Programa de Qualidade Total na PMESP". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 10, p. 57-63.

**RODRIGUES, Alexandre Melchior (Ten. Cel. PM)**

1996 - *A Instrução como Forma de Aprimoramento Profissional na Polícia Militar do Estado de São Paulo*. Monografia do Curso Superior de Polícia-II.

**SÁ RIBAS, A.**

abr./jun. 1996 - "O Júízo Especial Criminal e a Sociedade". In: *A Força Policial*. São Paulo: Polícia Militar do Estado de São Paulo, 10, p. 79-83.

### Literatura Internacional

**BALLBÉ, M.**

1992 - "La Guardia Civil". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p. 159-166.

1991 - "Les Défis du Système Pluraliste en Espagne". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 7, p. 121-128.

**BENYON, J.**

1991 - "La Coopération de la Police en Europe". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 7, p. 137-165.

**BONNET, B.**

1993 - "L'adaptation du Modèle Français de Police aux Demandes Locales de Sécurité". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 103-108.

**BRETAS, M. L.**

1992 - "La Démocratie et l'avenir des Polices Militaires au Brésil". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p. 167-172.

**BRODEUR, J. P.**

1992 - "La Gendarmerie Royale du Canada". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p. 173-185.

1991 - "La Police: mythes et réalités". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: Institut des Hautes Études de la Sécurité Intérieure, 6, p. 307-337.

**BRUNETEAUX, P.**

1992 - "La Spécificité de la Gendarmerie Appréhendée dans le Cadre de la Formation des Sous-Officiers". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p. 93-102.

**CATSIAPIS, J.; DOBRY, M.; MARTIN FERNANDEZ, M.; MAWBY, R.; PALIDDA, S.; PIZZORNO, A.; SACK, F.**

1991 - "Police en Europe: construction et développement". Mesa Redonda organizada por Jean Claude MONET. In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 7, p. 81-108.

**DOSSIERS.**

1991 - "La Formation aux Métiers de la Sécurité Publique". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 7, p. 187-208.

**EMSLEY, C.**

1993 - "Police et Prévention: une perspective historique". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 14, p. 37-48.

**ERBES, J. et al.**

1992 - *Polices d'Europe*. Paris: IHESI et L'Harmattan.

**FIJNAUT, C.**

1991 - "Démocratie et Structure du Système de Police en Europe". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 7, p. 111-116.

**GLEIZAL, J. J.; GATTI-DOMENACH, J. e JOURNÈS, C.**

1993 - *La Police. Le Cas des Démocraties Occidentales*. Paris: Presses Universitaires de France.

**GREW, J.**

1993 - "Le Contrôle Externe de la Police en Irlande du Nord: origines, fonctionnement, effets". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 14, p. 57-65. \*

**HOLDAWAY, S.**

1993 - "Modernité, Racionalité et Baguette de Pain: quelques propos sur la gestion de la police en Europe. In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 14, p. 21-36.

**JANKOWSKI, B.**

1993 - "La Police de Proximité: regard de la recherche sur un nouveau style de police" (Dossier). In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 209-230.

**LE DOUSSAL, R.**

1993 - "La Prévention des Fautes Professionnelles: une nouvelle approche du contrôle interne de la police". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 14, p. 49-56.

**MONET, J. C.**

1993 - *Polices et Sociétés en Europe*. Paris: La Documentation Française.

1993 - "La Nécessaire Adaptation de la Police dans les Démocraties Occidentales: rapport général". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 183-199.

**MONJARDET, D.**



1996 - *Ce que fait la Police. Sociologie de la force publique*. Paris: Éditions La Découverte.

1993 - "Le Modèle Français de Police". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 61-82.

**OUTRIVE, L. V.; MORIN, J. P.**

1992 - "La Démilitarization de la Gendarmerie Belge". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p. 125-138.

**PICARD, E.; RICHARDOT, M.; WATIN-AUGOUARD, M.**

1992 - "Gendarmerie-police: une dualité en débat". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p.189-209.

**REINER, R.**

1993 - "Du Mythe à la Réalité: le modèle britannique". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 25-59.

**RICO, J. M. et al.**

1982 - *Policia y Sociedad Democratica*. Madrid: Alianza Editorial.

**SKOGAN, W. G.**

1993 - "La Police Communautaire aux États-Unis". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 121-149.

**VALKENEER, C.**

1993 - "Les Relations de la Police avec les Autorités Locales: la décentralisation policière en Belgique". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 14, p. 67-83.

**VAN MAANEN, J.**

1992 - "Coment devient-on policier?". In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 11, p. 291-313 (Chronique Étrangère).

## **ANEXO 3 - ROTEIRO DO WORKSHOP**

### **1- INTRODUÇÃO**

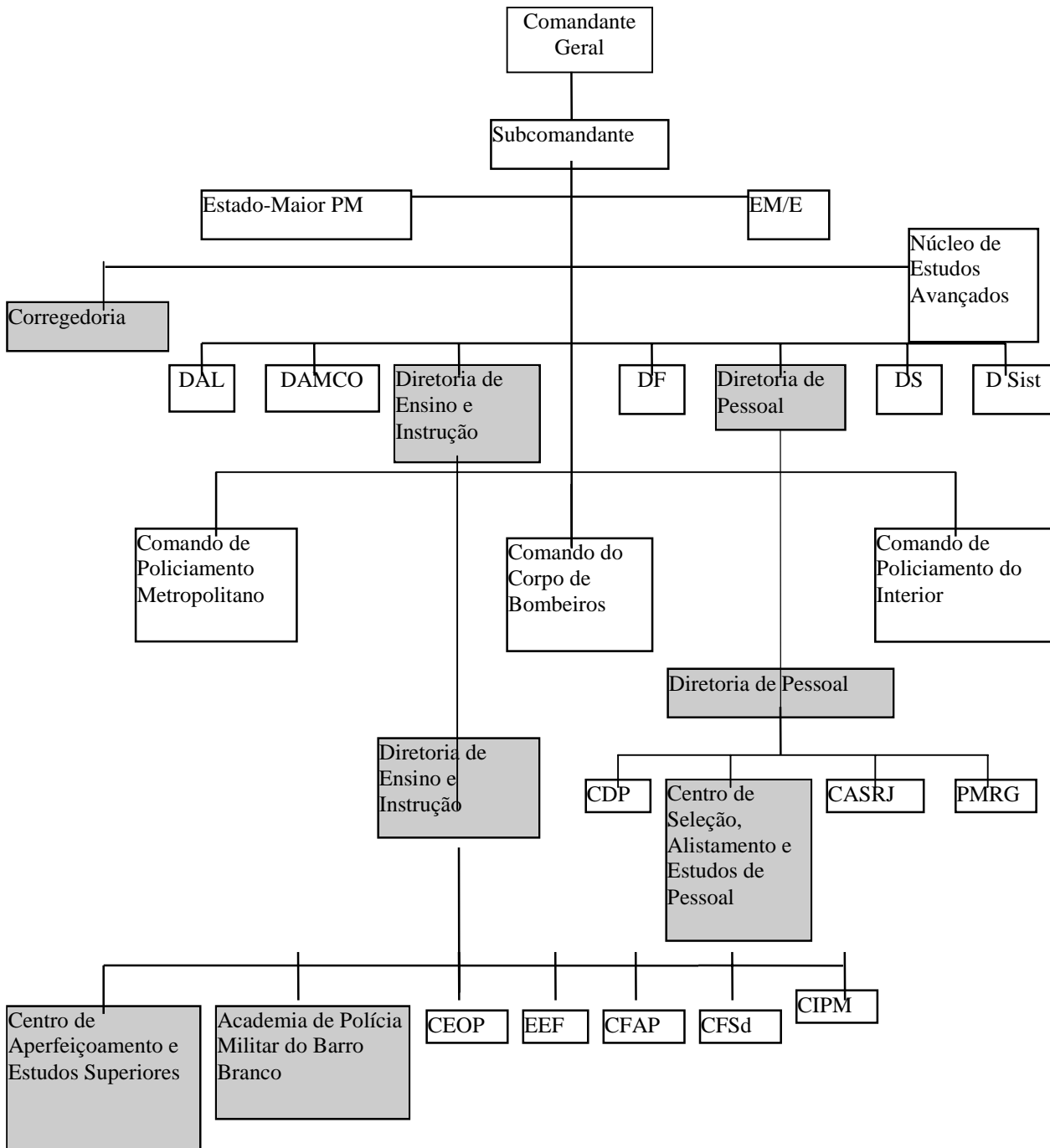
Esta pesquisa tem por objetivo conhecer o processo de formação e a estrutura de incentivos e promoções da carreira dos oficiais da Polícia Militar do Estado de São Paulo. O presente trabalho integra um estudo mais amplo, que abrange também as carreiras da Magistratura, do Ministério Público e da Polícia Civil (delegados) no estado de São Paulo.

O trabalho está sendo realizado no Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo (NEV-USP) e é coordenado pelos professores Dr. Paulo Sérgio Pinheiro, Dr. Sérgio Adorno e Dra. Nancy Cardia. Há uma equipe técnica de cinco pesquisadores: Adriana Alves Loche (bacharel em Ciências Sociais); Ana Lúcia Pastore (advogada, mestre e doutoranda em Antropologia Social); Beatriz Stella de Azevedo Affonso (bacharel em Ciências Sociais); Cristina Neme (mestranda em Ciência Política) e Marcelo Gomes Justo (mestrando em Geografia).

Este relatório busca levantar as principais questões sobre a formação e o treinamento de oficiais de policial militar com o objetivo de estabelecer um diálogo com a Polícia Militar do Estado de São Paulo sobre o sistema de ensino da instituição. Para tanto, iniciamos um levantamento de dados sobre a carreira de oficial e procuramos sistematizar todas as informações a respeito da seleção de candidatos, dos cursos de formação e de aperfeiçoamento, dos estágios e cursos de especialização, do treinamento e da ascensão na carreira. Fizemos então uma descrição desses tópicos baseando-nos em entrevistas com oficiais, em materiais fornecidos pela corporação e na legislação da Polícia Militar. A essa descrição, acrescentamos dados de pesquisas realizadas pela Polícia Militar na área da formação e treinamento (sobre perfil dos alunos, cursos, programas de treinamento, mudanças curriculares, entre outros). Realizamos a pesquisa nos setores da Polícia Militar relacionados à área de formação e treinamento - Diretoria de Ensino e Instrução, Centro de Seleção e Alistamento de Pessoal (Diretoria de Pessoal), Academia de Polícia Militar do Barro Branco, Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores e Corregedoria -, onde fizemos entrevistas, consultamos e recolhemos materiais.

O seminário objetiva rever, discutir, corrigir e rearticular os principais pontos levantados na pesquisa. O resultado do debate servirá de base para o relatório final.

Segue-se um organograma que auxilia a visualizar o campo da pesquisa (os espaços destacados correspondem às áreas pesquisadas).



Fonte: Organograma da Polícia Militar do Estado de São Paulo

## 2- INGRESSO NA CARREIRA

Há basicamente duas categorias na carreira policial militar - praças e oficiais - com suas respectivas subdivisões hierárquicas. Em ordem crescente de hierarquia, os praças compreendem os postos de soldado, cabo, 3º sargento, 2º sargento, 1º sargento e subtenente; e os oficiais, os postos de 2º tenente, 1º tenente, capitão, major, tenente-coronel e coronel. Entre as duas categorias, há os praças especiais de polícia, que compreendem o aluno oficial e o aspirante a oficial (recém-formado no curso). Nesse trabalho, estudamos a formação e a carreira dos **oficiais de polícia militar**, que compõem o quadro dos superiores hierárquicos, de onde provém os comandantes, chefes, diretores e instrutores que dirigem as diversas seções da instituição.

Há duas formas de ingressar na carreira de oficial de polícia militar: através do Curso de Formação de Oficiais ou do Curso de Habilitação para o Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar. Ambos os cursos são oferecidos pela Academia de Polícia Militar do Barro Branco, localizada na cidade de São Paulo. Vamos nos deter no Curso de Formação de Oficiais, pois forma a maior parte do efetivo de oficiais. Explicaremos a seguir o processo de seleção que dá acesso a esse curso.

### 2.2 - SELEÇÃO PARA O CURSO DE FORMAÇÃO DE OFICIAIS

A seleção para o Curso de Formação de Oficiais é realizada mediante concurso público realizado em 4 fases. As duas primeiras são aplicadas pela Fuvest (Fundação Universitária para o Vestibular) e consistem em provas que abrangem as disciplinas obrigatórias do ensino de segundo grau. As outras são aplicadas pela própria Polícia Militar: são realizados exames psicológico, físico e de saúde e por fim é conduzida uma investigação social, que é um levantamento da vida social pregressa do candidato.

Em 1997 houve uma mudança no processo de seleção de candidatos a carreira de oficial. Até então, o concurso era realizado apenas pela Polícia Militar. A partir deste ano, o concurso foi dividido em fases aplicadas pela Fuvest e pela Polícia Militar: a Fuvest passou a selecionar os candidatos para as etapas seguintes do processo seletivo realizadas pela Polícia Militar. Portanto, a primeira seleção dos candidatos é realizada pela Fuvest, uma fundação independente da instituição policial militar. Esta alteração provocou uma mudança no perfil dos candidatos inscritos na carreira de oficial em relação aos três anos anteriores: Nos vestibulares de 1994, 1995 e 1996, a maioria dos candidatos inscritos (72%, 52% e 52% respectivamente) provinha da Polícia Militar - eram praças que tentavam ingressar na carreira oficial. O vestibular de 1997 aponta uma inversão: 77% dos inscritos eram civis e 23% policiais militares. Note-se porém que de 1989 a 1993 predominou a inscrição de candidatos civis.

Quanto ao perfil dos candidatos aprovados, comentaremos a seguir, quando tratarmos do perfil do aluno que ingressou no Curso de Formação de Oficiais em 1997.

A procura pela carreira oscilou entre 1989 e 1997. Em relação ao quadro masculino, houve momentos de grande procura, como em 1992 e 1993, quando se inscreveram mais de 10.000 candidatos. Já o ano de 1990 obteve o menor número de inscritos (3.335), seguido de 1997 (4.003). Os demais anos desse período tiveram mais de 6 mil inscritos (6.162 em média). O número de vagas oferecidas está fixado em 200 desde 1996, mas variou de 56 a 264 nos anos anteriores (1989 a 1995).

Quanto ao quadro feminino, houve em média 2.414 candidatas inscritas por ano entre 1989 e 1993, com exceção de 1990, com apenas 1.237 inscritas. As vagas para o quadro feminino aumentaram de 16 para 43 entre 1989 e 1993, permaneceram fechadas durante 4 anos e foram reabertas para o vestibular de 1998 (40 vagas).

Relação de vagas masculinas/femininas para o CFO

Vestibular (ano)	Vagas Masculinas	Vagas Femininas
1989	99	16
1990	56	16
1991	86	35
1992	264	42
1993	264	43
1994	95	0
1995	96	0
1996	200	0
1997	200	0
1998	160	40

Fonte: “Estatísticas do Vestibular da Academia de Polícia Militar do Barro Branco”. In: Braz Araujo (org.). *A Situação das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 2.

Em dezembro de 1997 formou-se a turma feminina que ingressou no final de 1993 (CFO 1994-1997), com 38 formandas. O efetivo feminino da polícia militar paulista corresponde a 6,4% da corporação: 6,2% dos praças e 0,2% dos oficiais são mulheres. Nota-se que houve uma exclusão de vagas femininas durante quatro anos (1994-1997) e que o efetivo feminino da corporação é bem reduzido quando comparado com a França, por exemplo, onde 20% dos guardas recrutados em 1993 eram mulheres.<sup>65</sup>

<sup>65</sup> MONJARDET, D. “Le modèle français de police”. In: *Les Cahiers de la Sécurité Intérieure*. Paris: La Documentation Française, 13, p. 61-82. Trata-se da *Police Nationale*.

## Efetivo Previsto

	Oficiais	Praças	Total
Masculino	4873	77814	82687
Feminino	136	5485	5621
Total	5009	83299	88308

Fonte: Decreto 41.136, de 4/9/1996

→ A queda do número de candidatos policiais militares a partir do novo vestibular é uma tendência? É importante? O que fazer para garantir o acesso dos praças ao oficialato?

→ Por que houve a exclusão de vagas femininas durante 4 anos consecutivos?

→ Por que o efetivo feminino é reduzido?

### 3- O PERFIL DO ALUNO OFICIAL

Vamos traçar um perfil dos alunos que cursam atualmente o primeiro ano do Curso de Formação de Oficiais, com base nos dados levantados pela Polícia Militar sobre o perfil dos 201 alunos que ingressaram em 1997.

A faixa etária desses alunos, todos do sexo masculino, varia de 17 a 35 anos, sendo que 73% deles possuem entre 17 e 23 anos. São solteiros, em sua maioria (87,6%). Todos os alunos têm o 2º grau completo, que é pré-requisito do vestibular, mas, dentre eles, 31,8% possuem o 3º grau incompleto (cursavam outra faculdade) e quase 4% têm o 3º grau completo. Pouco mais da metade dos alunos (51,7%) frequentou curso preparatório para o vestibular, concentrando-se no Curso Objetivo; 34,8% prestaram outro vestibular, destes 64,3% foram aprovados e 10,9% falam outro idioma, sobretudo inglês.

Quanto a origem profissional dos alunos, 62,7% provém de profissões civis e 37,3% de profissões militares (29,3% da Polícia Militar e 7,9% das Forças Armadas). Dentre aqueles que vieram da Polícia Militar, 40,7% eram soldados, 28,8% cabos e 30,5% sargentos:

## Alunos oriundos da Polícia Militar

Soldados	Cabos	Sargentos	Total
24	17	18	59

Fonte: Braz Araujo. *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, 1997, vol. 2

Quase 40% dos alunos do 1º ano da turma de 1997 (80) possuía parentes militares. São 143 parentes militares. Destes, 79,7% são policiais militares e 20,3% são das Forças Armadas. Dentre os parentes policiais militares, 48,2% são oficiais, 46,4% são praças e 5,3% são praças especiais (aluno oficial e aspirante a oficial). Dentre os parentes das Forças Armadas, 51,8% são praças, 41,4% são oficiais e 6,9% são praças especiais.

## Parentes Militares dos Alunos

Parentes Militares	Oficiais	Praças Especiais	Praças	Total
--------------------	----------	------------------	--------	-------

Polícia Militar	55	6	53	114
Forças Armadas	12	2	15	29

Fonte: Braz Araujo. *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, 1997, vol. 2

#### 4 - FORMAÇÃO E TREINAMENTO DE OFICIAIS

A instituição policial militar possui um sistema de ensino próprio que abrange, por um lado, a formação, a especialização e o aperfeiçoamento e, por outro lado, o treinamento dos policiais militares. Há dois documentos básicos que definem como devem ser a formação e o treinamento (ou instrução):<sup>66</sup> as *Normas para o Planejamento e Conduta do Ensino (NPCE)*, que orientam como devem ser os cursos e estágios, buscando regular e controlar seu funcionamento; e o *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar*, que define os programas de instrução.

Os objetivos do ensino policial militar são assim definidos:

- educar o policial militar, criando e desenvolvendo comportamentos imprescindíveis ao bom desempenho de suas funções;
- estimular o espírito de corpo, o amor à carreira e a profissionalização dos integrantes da corporação, transmitindo-lhes conhecimentos técnicos peculiares às atividades policiais militares;
- moldar e aprimorar o caráter e o físico do profissional;
- familiarizar os integrantes da corporação com os princípios de liderança e chefia;
- fortalecer as convicções democráticas e a crença na lei, na justiça e na ordem;
- conscientizar, cultivar e aperfeiçoar a doutrina institucional.

Vamos então abordar os principais cursos oferecidos aos oficiais: o Curso de Formação de Oficiais, o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso Superior de Polícia, que proporcionam a formação básica e o aperfeiçoamento de oficiais.<sup>67</sup> E em seguida trataremos das modalidades de instrução que são oferecidas durante a carreira, com base no *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar*.

Esses cursos são realizados em escolas da Polícia Militar: na Academia de Polícia Militar do Barro Branco, onde são ministrados o Curso de Formação de Oficiais e os cursos de especialização; e o Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), onde são ministrados os cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia.

##### • Curso de Formação de Oficiais

Esse é o principal curso, pois forma o oficial de polícia militar, que é o profissional responsável pela prestação de serviços à comunidade na área de Segurança Pública. Corresponde ao 3º grau (nível superior) e tem duração de 4 anos. Os dois primeiros anos do curso devem ser necessariamente realizados em regime de

<sup>66</sup> O termo instrução é o mais usado nos documentos da Polícia Militar e significa treinamento.

<sup>67</sup> Ver, em anexo, o organograma referente à formação de oficiais.

internato, exceto no caso dos praças da Polícia Militar já casados. O aluno recebe um salário-bolsa durante todo o período, que é computado como tempo de serviço. Durante o curso, o aluno estuda e inicia o trabalho de policiamento, acompanhado por um oficial (todo aluno é empregado em atividades de policiamento ostensivo a partir do 2º ano). O Curso de Formação de Oficiais habilita o oficial aos postos de aspirante a capitão.

O perfil da formação do futuro oficial apresentado pela instituição compreende as seguintes características:

- ênfase no estudo da deontologia e direitos fundamentais do cidadão;
- forte embasamento jurídico e humanístico, capacitando-o para situações de conflitos sociais;
- preparação para exercer o comando em conformidade com a filosofia e princípios de ação do policiamento comunitário;
- profundo conhecimento técnico-policial, para o exercício da supervisão operacional e treinamento dos policiais militares, através da realização de estágios operacionais.<sup>68</sup>

O currículo do Curso de Formação de Oficiais é dividido em três áreas de ensino: fundamental, técnico-policial (profissional) e militar, além das atividades complementares.

A área fundamental é definida como suporte cultural da atividade profissional, centrada na ciência do Direito e da Administração, sobretudo no seu ramo público.

A área técnico-policial é voltada inteiramente às funções de polícia ostensiva e preservação da ordem pública. Busca desenvolver a consciência e aprimorar o desempenho profissional do policial militar, de acordo com as estratégias institucionais que visam satisfazer as demandas de segurança pública, abrangendo desde preceitos doutrinários até padrões de procedimentos. A área militar compreende as características militares que fundamentam a Instituição - estrutural e esteticamente - e as atividades de defesa territorial que são atribuídas à PM.<sup>69</sup>

A quadro seguinte mostra as modificações curriculares ocorridas entre 1988 e 1997 em relação às áreas de ensino:

Divisão da carga curricular por área do Curso de Formação de Oficiais de 1988 a 1997

Currículos	Carga horária	Fundamental	Técnico-Policial	Militar	Complementar
1988/1990	3 anos	43,3%	30,6%	26,1%	-
1991/1992	4 anos	24,7%	36,8%	12,8%	25,7%
1992/1993	4 anos	36,6%	39,2%	4,7%	19,5%
1994	4 anos	39,3%	27,3%	11,7%	21,7%
1997	4 anos	50,5%	35,8%	3,5%	10,2%

Fonte: "Formação de Efetivos". In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

A área fundamental ocupa a maior parte do currículo atual do Curso de Formação de Oficiais e compreende sobretudo as disciplinas de ciências humanas. Note-se que nos currículos seguintes ao de 1988

<sup>68</sup> Diretoria de Ensino e Instrução. *O Ensino de Formação na Polícia Militar do Estado de São Paulo*. Setembro/1996.

<sup>69</sup> "Áreas de Ensino na PMESP". In: Braz Araújo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por*



houve uma diminuição do espaço destinado às disciplinas fundamentais, até que, em 1997, esta área voltou a predominar, correspondendo a 50,45% da carga horária do Curso.

Basicamente, o ensino fundamental compreende Direito, Administração e Ciências Humanas. A área de Direito concentra o maior número de disciplinas, seguida por Ciências Humanas e Administração. Cabe notar que houve um aumento significativo na carga horária das disciplinas de Direito, sobretudo de direito civil, a partir de 1997. O currículo anterior (de 1994), dispensava 144 horas do total do Curso para direito civil; no currículo atual esta matéria ocupa 504 horas, isto é, triplicou a carga dessa disciplina. Em 1994 houve a inclusão da matéria Direito Humanitário Internacional no Curso de Formação de Oficiais, com uma carga de 36 horas. O currículo atual desvinculou a disciplina Direito Internacional (72 horas) de Direito Humanitário (36 horas), que tem como conteúdo Direitos Humanos e Direito da Criança e do Adolescente.

A parte jurídica foi estruturada de acordo com uma portaria do MEC que define o conteúdo mínimo do Curso Jurídico universitário.<sup>70</sup> A Diretoria de Ensino fez uma pesquisa sobre o conteúdo curricular de 9 faculdades de direito e elaborou uma proposta para o CFO. As faculdades consultadas foram: Universidade de São Paulo, Universidade Mackenzie, Faculdades Metropolitanas Unidas, Universidade São Francisco, Universidade Camilo Castelo Branco, Faculdade de Direito de Bauru, Universidade Mogi das Cruzes, Universidade Braz Cubas e Universidade Bandeirante de São Paulo.

A área técnico-policia compreende as disciplinas diretamente relacionadas ao trabalho policial, como polícia ostensiva, técnicas policiais básicas, ações de defesa civil e educação física (que inclui defesa pessoal), e também história e organização institucional.

O ensino militar vem diminuindo desde 1988, exceto no ano de 1994, quando houve um aumento da carga horária em relação aos dois anos anteriores. Porém, o currículo de 1997 registra a maior redução do ensino militar desde 1988: atualmente a área militar corresponde a 3,52% do Curso de Formação de Oficiais. As disciplinas desta área são ordem unida e defesa territorial.

Por fim, as atividades complementares incluem estágios de prática jurídica, de observação de serviços policiais, de participação supervisionada e a análise do estágio de participação, além de formaturas e treinamentos.

→ *Como a corporação avalia as mudanças ocorridas no Curso de Formação de Oficiais desde 1988?*

→ *Como avaliam a distribuição da carga horária atual?*

→ *O que poderia mudar na área técnico-policia?*

→ *Como avaliam a infra-estrutura existente para o Curso de Formação de Oficiais?*

Na Academia do Barro Branco também são ministrados estágios, especializações e o Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais da Polícia Militar. Os estágios destinam-se aos oficiais médicos,

---

São Paulo. São Paulo, 1997, vol. 3, p. 10.

<sup>70</sup> Portaria MEC 1886/94.

dentistas, farmacêuticos e veterinários que ingressam no Quadro de Oficiais da Saúde. Os cursos de especialização são optativos e abrangem diferentes áreas, como bombeiro, resgate, policiamento florestal, trânsito, rodoviário, micro-informática, comandamento em estádio de futebol, entre outras. São cursados basicamente no período da carreira compreendido entre os postos de 2º tenente e capitão. O Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais é oferecido aos praças que, mediante concurso, fazem o curso durante um ano e podem ascender a postos oficiais (até major).<sup>71</sup>

• Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e Curso Superior de Polícia

Além do Curso de Formação de Oficiais, há dois cursos de aperfeiçoamento durante a carreira policial militar: o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais e o Curso Superior de Polícia, desenvolvidos no Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores da Polícia Militar (CAES), durante 5 meses aproximadamente (22 semanas). Estes cursos correspondem à pós-graduação *latu sensu* e são exigidos para a promoção do posto de capitão para major e de tenente-coronel para coronel, respectivamente. Ao final desses cursos, os oficiais devem apresentar uma monografia que será examinada por uma banca composta por instrutores da Polícia Militar e por professores de outras instituições. Assim, esses cursos são obrigatórios para o oficial que deseja ascender na carreira profissional além do posto de capitão e funcionam como uma reciclagem, pois os policiais voltam a estudar.

O Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) tem duração de 660 horas - sem dispensar o oficial de suas funções, exceto nos casos de algumas matérias que determinam o “prejuízo de serviço”, devido ao número maior de horas/aula. Os capitães são chamados a fazer o CAO por ordem de antigüidade. O currículo do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais é dividido em 4 áreas, além das atividades de apoio, como mostra o quadro abaixo:

Divisão da carga curricular por área (currículo 1996/1998)

	Conhecimento Científico	Jurídica	Administração Pública	Segurança Pública	Atividades de Apoio
CAO	8,2%	23,6%	12,1%	17,6%	38,5%

Fonte: “A Formação de Efetivos”. In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

As atividades de apoio compreendem uma viagem de estudos, palestras e visitas a outras instituições (como a centros de estudo ou à Universidade de São Paulo, por exemplo), apresentação de monografias, as avaliações (não estão incluídas na carga horária das matérias) e as formaturas. O objetivo da viagem de estudos é de promover intercâmbios com polícias de outros estados brasileiros durante uma semana.

→ *Como os oficiais percebem as viagens de estudo? Quais os principais aspectos dessas viagens?*

→ *Como os capitães avaliam o Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (pontos*

<sup>71</sup> A maioria dos oficiais provém do Curso de Formação de Oficiais. O Curso de Habilitação ao Quadro Auxiliar de Oficiais tem 30 vagas.

*positivos e pontos negativos)?*

O Curso Superior de Polícia é voltado para gestão e administração dos altos comandos da PM. O objetivo do curso é o aperfeiçoamento do profissional no nível de mestrado na área de Segurança Pública, possibilitando a promoção ao posto de Coronel PM. O curso também deve desenvolver linhas de pesquisa que possibilitem formular soluções aos problemas organizacionais frente a missão constitucional da Polícia Militar e estimular o desenvolvimento de debates e de estudos avançados sobre políticas, estratégias e sistema de Segurança Pública.<sup>72</sup> Durante o curso, as turmas fazem uma viagem de estudo obrigatória ao exterior para desenvolver estudos comparados de polícia. Essa viagem tem duração de quinze dias e pode ocorrer em diversos países, sem preferência pelo estudo de uma polícia em especial. O ingresso no curso se dá através de um exame de seleção interno, aberto para majores e tenentes-coronéis, também realizado no Centro de Aperfeiçoamento e Estudos Superiores. Tanto majores como tenentes-coronéis podem se inscrever nesse exame, porém, vale a patente mais alta e, se o major obtiver maior nota, a prioridade para preencher a vaga é do tenente-coronel.

O quadro seguinte mostra a distribuição dos temas abordados no Curso Superior de Polícia:

Divisão da carga curricular por área (currículo 1996/1998)

	Conhecimento Científico	Jurídica	Administração Pública	Segurança Pública	Atividades de Apoio
CSP	6,4%	9,1%	8,2%	25,1%	51,2%

Fonte: “A Formação de Efetivos”. In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

As atividades de apoio são as mesmas do Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais, mas a viagem de estudos busca promover um intercâmbio com polícias de outros países e dura duas semanas.

→ *Como os majores e tenentes-coronéis avaliam o Curso Superior de Polícia (aspectos positivos e negativos)?*

Além dos cursos de formação, especialização e aperfeiçoamento, há modalidades de *instrução ou treinamento* oferecidas aos policiais durante sua carreira.

A instrução e treinamento são regulados pelo *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar* e sua execução é de responsabilidade do comandante. A instrução desenvolve-se através de cursos, estágios e atividades denominadas Instrução de Manutenção oferecidas a oficiais e praças, como reciclagem profissional, treinamento à distância, programa de condicionamento físico individual, treinamento prático de tiro e preleção diária ao início do turno de serviço, oferecidos para oficiais e praças. Os cursos e estágios são planejados e publicados anualmente nas NPCE (*Normas de Planejamento de Conduta de Ensino*) e são desenvolvidos de

<sup>72</sup> Currículo do Curso Superior de Polícia, referente ao triênio 1996-1998.

acordo com o interesse das Organizações Policiais Militares<sup>73</sup> em qualificar o seu contingente policial. Estes cursos e estágios destinam-se ao aprimoramento profissional nas áreas de administração e emprego operacional, seja especializado ou geral.

Quanto aos cursos e estágios realizados entre 1994-1996, temos que:

- foram dados mais cursos e estágios para praças (159) do que para oficiais (76);
- foram priorizadas as atividades administrativas e operacionais especializadas: foram oferecidos 172 cursos na área de Administração e 52 cursos na área de Policiamento Especializado (exceto policiamento feminino, que não teve nenhum curso);
- a área de Policiamento Geral esteve inativa: não foi oferecido curso nesta área;

Quanto ao número de policiais militares que freqüentaram cursos e estágios neste período (1994, 1995 e 1996), temos que 7,4% da corporação (6.521) freqüentaram os cursos e estágios oferecidos. Dentre eles, 1.495 eram oficiais e 5.026 praças. Isto significa que 29,8% dos oficiais e 6% dos praças fizeram cursos e estágios.<sup>74</sup>

Note-se a inexistência de cursos na área de policiamento geral, atividade na qual é empregada a maioria do efetivo da instituição, como indica o quadro abaixo. Esse problema também foi apontado em entrevistas e em trabalho monográfico do Curso Superior de Polícia.<sup>75</sup> Na área administrativa houve cursos nos seguintes ramos: Diretoria de Ensino, de Saúde, de Sistemas, de Pessoal e de Apoio Logístico, de Assuntos Municipais e Comunitários e Corregedoria. Na área de policiamento especializado houve cursos para policiamento de choque, de trânsito, florestal, rodoviário, bombeiros e patrulhamento aéreo.

Distribuição do Efetivo por Atividade (maio/1997)

Atividade	Efetivo Previsto	%
Policiamento Geral	51.744	61,39%
Policiamento Ostensivo Especializado	25.054	28,37%
Administração	9.042	10,24%
Total	88.308	100%

Fonte: EM/PM. In: Braz Araujo (org.). *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 1.

→ *Por que não há cursos organizados sobre policiamento geral?*

→ *O que deveria ser feito na área de policiamento geral?*

<sup>73</sup> As organizações policiais militares são todas as unidades da Polícia Militar, tanto operacionais como administrativas, como diretorias, centros de formação, batalhões, destacamentos etc.

<sup>74</sup> Dados da Diretoria de Ensino e Instrução. In: Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, Naippe/USP, 1997, vol. 3, p. 36-40. Observe-se que o cálculo da porcentagem baseia-se no efetivo previsto: 88.308 (total); 5.009 (oficiais); 83.299 (praças). Sempre há uma defasagem entre o efetivo previsto e o efetivo real, sobretudo no caso dos praças, cujos postos mais baixos na hierarquia dificilmente são preenchidos. Portanto, em relação ao efetivo *real*, a porcentagem de policiais que fizeram cursos e estágios é um pouco superior a 7,4%.

<sup>75</sup> Ten. Cel. MELCHIOR, Alexandre. *A Instrução como forma de aprimoramento profissional na Polícia Militar do Estado de São Paulo*. Curso Superior de Polícia - II. São Paulo, 1996.

As demais atividades são desenvolvidas através dos Programas-Padrão de Instrução, previstos no *Sistema Integrado de Instrução Policial Militar* e estão compreendidas nas seguintes modalidades:

- **Instrução de Manutenção Básica (Programa Vídeo Instrução)**

Trata-se de um programa de ensino à distância denominado Vídeo Instrução, semelhante aos programas educativos de televisão (como o telecurso). O programa foi criado em 1994 e objetiva difundir orientações que padronizem a conduta e atuação dos policiais militares, buscando criar o conceito de polícia cidadã. É produzido e distribuído semanalmente em fitas de videocassete com duração máxima de quinze minutos. Deve ser exibido no início do serviço, durante a preleção diária,<sup>76</sup> como um apoio pedagógico ao comandante de pelotão.

Os temas abrangem normas e regulamentos referentes à doutrina da corporação, aspectos do emprego operacional da tropa, leis e legislação específica, informações de cultura geral que possam contribuir para o aprimoramento da atividade policial e determinações diretas do comando da corporação à tropa.<sup>77</sup> Nos anos de 1994 (segundo semestre), 1995 e 1996, o programa foi assistido por 56.737, 171.567 e 197.309 policiais militares, respectivamente (a maioria do Comando de Policiamento Metropolitano). Neste período, foram elaborados 66 temas (gravados em 120 vídeos, no mínimo), a maioria deles sobre a área técnico-profissional.<sup>78</sup>

→ *Qual é a receptividade do programa Vídeo Instrução?*

→ *Quais as vantagens e desvantagens do programa?*

→ *Quais os temas mais apreciados?*

- **Instrução de Manutenção Complementar**

São reuniões mensais realizadas em cada organização policial militar, a critério de seu comandante. São destinadas a Capitães, Tenentes e Sargentos, com objetivo de desenvolver atividades complementares de instrução; aprimorar os conhecimentos técnico-profissionais para padronizar os procedimentos de fiscalização; fortalecer e difundir a doutrina de ação de comando pré-estabelecida e debater assuntos relacionados às missões e operacionalidade da corporação.

A Diretoria de Ensino não tem dados sobre como é desenvolvida essa Instrução,<sup>79</sup> que, segundo entrevistas, não funciona na prática. Destaca-se aqui um problema do sistema de instrução: há mais empenho dos oficiais nos treinamentos remunerados, como o Estágio de Reciclagem Profissional, destinado a cabos e soldados, do que nos treinamentos não remunerados. Esse pode ser o caso da Instrução de Manutenção Complementar, que não é colocada em prática, pois o instrutor não é remunerado para tanto.

---

<sup>76</sup> São preleções diárias feitas no início do dia de trabalho com o objetivo de orientar, atualizar e informar os policiais militares sobre procedimentos, normas, ordens e determinações vinculados à atividade policial cotidiana.

<sup>77</sup> CAVALCANTE NETO, Miguel Libório. *A Vídeo Instrução como Veículo de Informação e Orientação na PMESP*. Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais - I. São Paulo, 1996.

<sup>78</sup> Dados da Diretoria de Ensino e Instrução. In: Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, Naippe/USP, 1997, vol. 3, p. 7, 38-50.

→ *A corporação pensa em padronizar o sistema de instrução?*

- **Treinamento Modular à Distância**

Essa modalidade de instrução foi criada em 1994 e consiste na distribuição trimestral de manuais denominados Módulos de Treinamento à Distância, que são analisados com o apoio do programa de vídeo instrução. Esse manual deve ser um material de consulta fácil e acessível, com boas ilustrações, linguagem coloquial, texto objetivo e conteúdo atualizado. A avaliação do aprendizado deve ser objetiva e relacionada exclusivamente ao assunto abordado.

Em 1994 foram distribuídos 28.500 exemplares do manual “Noções Básicas do Direito”. Estava em estudo, quando da presente pesquisa, a elaboração de novos temas para 1997.

→ *Essa modalidade teve continuidade?*

- **Instrução de Condicionamento físico**

A instrução de condicionamento físico objetiva dar ao policial militar condições de manutenção do vigor físico e agilidade necessária ao bom desempenho de suas funções; preservar sua saúde e bem-estar e avaliar o estado geral do condicionamento físico da tropa. É desenvolvida conforme a disponibilidade de tempo, pois é uma instrução individual.

- **Treinamento de Tiro**

O treinamento anual de tiro é obrigatório para todos os policiais com objetivo de:

- aprimorar as habilidades do policial militar, por meio de exercícios práticos de tiro de defesa, com armas usualmente empregadas em serviço;
- dar ao policial militar condições efetivas de utilização do armamento com segurança e eficiência. Embora o *Programa-Padrão de Instrução* estabeleça a obrigatoriedade de exercícios de treinamento de tiro, com no mínimo 30 disparos, a Diretoria de Ensino não registrou nenhuma instrução nos anos de 1994 e 1995.

→ *Como seria o treinamento de tiro ideal?*

Essas atividades de treinamento e instrução são desenvolvidas em cada Organização Policial Militar, sob responsabilidade do comandante ou chefe, e com a supervisão dos Gabinetes de Instrução existentes nos Comandos de Policiamento de Área e dos oficiais responsáveis pela instrução nos órgãos administrativos da Instituição (Academia do Barro Branco, CAES e Diretoria de Ensino e Instrução).

→ *Enfim como seria o treinamento ideal?*

## **5- O CORPO DOCENTE**

A maioria dos professores que lecionam na Polícia Militar vem da própria instituição - são policiais militares. No Curso de Formação de Oficiais 64,9% dos professores são militares, no Curso de Aperfeiçoamento

---

<sup>79</sup> Idem, p. 51.

de Oficiais essa porcentagem cai para 58% e o Curso Superior de Polícia é o único em que a maioria do corpo docente é formada por civis (60%). Assim, a maior parte da formação - básica e aperfeiçoamento - é realizada por membros da corporação que são os instrutores (o docente militar é chamado de instrutor).

#### Professores Civis/Militares

Cursos/1997	CFO	CAO	CSP	Total
Civis	46	8	9	63
Militares	85	11	6	102
Total	131	19	15	165

Fonte: Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*, vol. 3.

No quadro seguinte podemos observar que houve uma redução do número de professores militares em benefício dos professores civis entre 1996 e 1997, nos Cursos de Aperfeiçoamento de Oficiais e Superior de Polícia.

#### Professores Civis/Militares

Cursos 1996-1997	Aperfeiçoamento de Oficiais		Curso Superior de Polícia	
	Civis	Militares	Civis	Militares
1996	5	14	8	7
1997	8	11	9	6

Todos os professores civis da Academia do Barro Branco são funcionários públicos da administração direta do Estado e a maioria deles é de procuradores do Estado. Há também alguns juízes, desembargadores, promotores de justiça, professores da rede pública, médicos legistas e do Instituto de Criminalística. Já no Centro e Aperfeiçoamento e Estudos Superiores (CAES), os professores podem ser contratados pela Fundação USP (FUSP), o que não obriga que sejam funcionários públicos. Assim, no CAES há professores da Fundação Getúlio Vargas, da Universidade de São Paulo, procuradores do Estado e profissionais liberais. Os professores são remunerados por hora/aula dada.

Há um decreto estadual do governo atual que obriga que os professores contratados sejam funcionários públicos estaduais ligados à administração direta do Poder Executivo (PRODESP), o que restringe a possibilidade de contratação de professores para as disciplinas que não são da área de Direito. Portanto, esse decreto criou dificuldades para a Academia encontrar professores adequados. Há professores que não atendem a essa exigência, pois começaram a trabalhar antes deste decreto e ganharam o direito de continuar no cargo.

→ *Há necessidade de se diversificar o corpo docente?*

→ *Como avaliam o corpo docente?*

## 6 - ESTRUTURA DA CARREIRA POLICIAL MILITAR

A carreira policial militar é bastante hierarquizada e compreende a possibilidade de ascensão aos postos superiores - de 2º tenente a coronel. Veremos então como se estrutura a carreira para em seguida explicitarmos os critérios de promoção.

### 6.1 - ESTRUTURA DA CARREIRA

Após a conclusão do curso na Academia, o aluno torna-se Aspirante a Oficial. Faz estágio preparatório (aspirantado) de 8 meses nas unidades operacionais (Batalhões de Áreas na Grande São Paulo) junto com um tenente. No início, um capitão acompanha o estágio. A avaliação é feita pelo comandante da unidade onde trabalhou. Se aprovado, inicia a carreira como 2º tenente.

Não há uma definição geral das responsabilidades designadas a cada posto (do 2º tenente ao coronel), mas uma distribuição de funções conforme a unidade onde o policial está trabalhando. Cada unidade tem sua “Norma Geral de Ação”, que define o trabalho de cada posto. Segue-se a distribuição dos postos de oficiais de acordo com as funções, que se dividem em atividades administrativas e operacionais.

#### QUADRO ADMINISTRATIVO

FUNÇÃO	POSTO / HIERARQUIA
Chefe de Diretoria	Coronel
Chefe de Subdiretoria	tenente-coronel
Chefe de Divisão	Major
Chefe de Seção	Capitão
Chefe de Subseção	Tenente
Chefe de Setor	Sargento
Auxiliar	Soldado e cabo

Fonte: entrevistas

#### ATIVIDADE OPERACIONAL

FUNÇÃO	POSTO / HIERARQUIA
Grandes Comandos (CPM, CPI, CCB)	Coronéis (mais antigos na carreira)
Comando de Policiamento de Área	coronel
Batalhão PM (unidade de área)	tenente-coronel
Companhias PM	capitão
Pelotão	Tenente
Grupo PM (destacamento)	Sargento

Fonte: entrevistas

### 6.2 - QUADROS DE OFICIAIS

O ingresso nos quadros de oficiais só é permitido pelos postos iniciais da escala hierárquica: 2º tenente - 1º tenente - capitão - major - tenente-coronel - coronel. Atualmente, o efetivo de oficiais está distribuído nos seguintes quadros: Quadro de Oficiais de Polícia Militar (QOPM); Quadro Auxiliar dos Oficiais da Polícia Militar



(QAOPM); Quadro de Oficiais de Saúde (QOS); Quadro de Oficiais de Polícia Feminina (QOPF); Quadro de Oficiais Especialistas (QOE) e Quadro de Oficiais Capelães (QOC).<sup>80</sup>

#### Efetivo Previsto para os Quadros de Oficiais

	Coronel	Ten Cel	Major	Capitão	Tenente	SOMA
QOPM	51	178	276	822	2450	3777
QOPF	2	6	8	27	93	136
QOS Médico	1	5	22	40	345	413
QOS Dentista		1	5	25	154	185
QOS Farmacêutico		1	3	4	12	20
QOS Veterinário		1	1	2	6	10
QOC		1	1	2	2	6
QOE			1	2	13	16
QAOPM			18	40	388	446
TOTAL	54	193	335	964	3463	5009

Fonte: Quadro Particular de Organização da Polícia Militar.

Vamos nos deter no Quadro de Oficiais de Polícia Militar (QOPM), também denominados combatentes, que correspondem a 75% dos oficiais da Polícia Militar e dominam as atividades administrativas e operacionais.

→ Há uma definição de responsabilidades para cada posto da hierarquia?

→ Como avaliam a estrutura hierárquica dos cargos (pontos positivos e negativos)?

## 7 - CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO

Basicamente, para ser promovido, o oficial deve ser incluído no Quadro de Acesso por Antigüidade e/ou Quadro de Acesso por Merecimento, organizados pela Comissão de Promoções. Esses quadros são encaminhados pelo Comandante Geral da Polícia Militar ao governador do Estado, que efetiva as promoções aos postos oficiais de acordo com o número de vagas existentes.<sup>81</sup>

Os critérios de promoção de oficiais são: merecimento, antigüidade e eventualmente bravura; a aplicação dos princípios de antigüidade e merecimento varia conforme o posto ao qual o oficial será promovido:

- para o posto de coronel, segue-se unicamente o critério de merecimento;
- para os postos de tenente-coronel e major, um terço das vagas é preenchido por antigüidade e dois terços por merecimento;

<sup>80</sup> De acordo com entrevistas, há uma tendência de que esses quadros sejam extintos, devendo permanecer apenas um único quadro de oficiais da Polícia Militar.

<sup>81</sup> Todos os oficiais PM estão listados no Almanaque da Polícia Militar, classificados segundo a ordem de formatura do Curso de Formação de Oficiais (a classificação obtida ao término deste Curso baseia-se na ordem das turmas formadas e na colocação dos alunos por turma).

- para os postos de capitão e 1º tenente, metade das vagas é preenchida por antigüidade e metade por merecimento.<sup>82</sup>

A antigüidade para efeito de promoção é apurada a partir da data da última promoção: o oficial ascende ao posto superior quando atingir o número 1 (um) do Quadro de Acesso por Antigüidade.

O merecimento é definido em lei como o “conjunto de condições necessárias ao exercício das funções do posto imediato, cuja satisfação, comprovada na vida do oficial, o indique como o mais apto para exercer as referidas funções”.<sup>83</sup> A avaliação do Merecimento é feita através de fichas (formulários) que assinalam a conduta e o comportamento dos oficiais. Estas fichas contém informações sobre merecimento, capacidade física, punições e elogios aos oficiais (ver em anexo os modelos das fichas). Assim, a ordem de merecimento resulta do estudo comparativo de todas as informações sobre cada oficial em relação aos outros candidatos e da apreciação das demonstrações de aptidão estimada quanto aos seguintes aspectos: caráter, capacidade de ação, inteligência, cultura profissional e geral, espírito militar e conduta militar e civil, capacidade de comando e de administração, capacidade de instrutor e de técnico e capacidade física (esta avaliação é feita pela Comissão de Promoções).

As promoções por bravura independem da existência de vagas e são feitas, mesmo póstumas, a juízo do Governo, em face de comprovada ação altamente meritória. Segundo a lei, a bravura “é caracterizada por atos de coragem, audácia, energia, firmeza, tenacidade na ação que revelem abnegação pelo sentimento do dever militar e que constituam um exemplo vivo à tropa, sempre dentro das intenções do chefe ou por iniciativa louvável que reafirme o valor pessoal ante a responsabilidade”.<sup>84</sup> Segundo entrevistas, a instituição tende a não empregar este critério de promoção.

A Comissão de Promoções da PM é o órgão encarregado de preparar as promoções e determinar quais oficiais satisfazem as condições para promoção por antigüidade ou merecimento e para o acesso ao primeiro posto do oficialato. É constituída por um presidente (Comandante-Geral) e quatro membros do posto de Tenente-Coronel do quadro de combatentes.<sup>85</sup>

## 7.1 - PROMOÇÕES NA CARREIRA

A carreira de oficial policial militar do quadro de combatentes (QOPM) inicia-se quando o aspirante a oficial é promovido a 2º tenente, após ter concluído o Curso de Formação de Oficiais e ter feito um estágio (período de aspirantado). As avaliações referentes ao período de aspirantado e ao Curso de Formação de Oficiais são os dois pontos considerados pelo critério de promoção denominado *merecimento intelectual*, que possibilita a ascensão ao cargo de 2º tenente (primeiro posto de oficiais). Na prática, a avaliação do *merecimento intelectual* baseia-se na classificação obtida no Curso de Formação de Oficiais, exceto nos casos em que os aspirantes cometam desvios de conduta profissional durante o estágio, o que é raro. A avaliação dos

<sup>82</sup> A promoção ao posto de 2º tenente (primeiro posto do oficialato) ocorre segundo o critério de merecimento intelectual, que explicaremos a seguir.

<sup>83</sup> Decreto-Lei Estadual 13.654/43, artigo 18.

<sup>84</sup> Decreto-Lei Estadual 13.654/43, artigo 20.

alunos durante o Curso de Formação de Oficiais é, portanto, fundamental, influenciando toda a sua futura carreira.

Na promoção aos postos de 1º Tenente e Capitão, os cursos de especialização<sup>86</sup> colaboram mas não são obrigatórios para que sejam promovidos. O Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais (CAO) é uma exigência para a promoção do capitão aos postos de major e tenente-coronel. Para ascender ao posto de tenente-coronel, o major aguarda sua vez, de acordo com a ordem dos Quadros de Acesso (de antigüidade e de merecimento) às promoções. E, por fim, a promoção ao posto de Coronel está condicionada à aprovação no Curso Superior de Polícia, exceto no caso de promoção por bravura e de transferência para a reserva<sup>87</sup>. As vagas ao posto de Coronel são preenchidas exclusivamente pelo critério de merecimento. Na apreciação das manifestações de merecimento, são preponderantes as relativas ao caráter, capacidade de ação, inteligência, capacidade de comando e de administração.

→ *Os atributos considerados quando da avaliação para a promoção por merecimento são suficientes?*

## **8- PROBLEMAS APONTADOS PELA INSTITUIÇÃO E SUAS PROPOSTAS**

Abordaremos agora os problemas e as propostas de mudança na área do treinamento apontados pela Polícia Militar em documentos oficiais e em artigos.

Em primeiro lugar, os problemas da instituição são atribuídos às deficiências na educação continuada do policial (treinamento) e não a sua formação. “O policial, às vezes despreparado e desatualizado, por não ter instrução e treinamento, por desconhecer a lei para poder agir e sem forma física, está fadado a cometer os mais diversos erros, as mais diversas barbaridades e arbitrariedades, concluindo, erroneamente, que está correto em seu agir. Neste seu proceder, muitas vezes, destrói sua carreira, sua imagem e a da Instituição onde trabalha, não cumprindo o papel para o qual foi preparado, designado e pago para exercer”.<sup>88</sup>

As principais causas do despreparo policial seriam:

- Falta de incentivos ao treinamento: o policial não o considera um benefício e pouca importância é dada a essas atividades, sobretudo pelos escalões de chefia e comando. Há desinteresse do comandante em desenvolver a instrução ou o treinamento por desconhecimento ou despreparo.
- Acúmulo de funções dos responsáveis pelo treinamento e falta de efetivo: a atividade não pode ser priorizada;
- Ausência de controle da instrução: o treinamento é descentralizado e não está sob controle adequado dos comandos.

---

<sup>85</sup> Decreto 14.057/44, artigo 25. Esse decreto regulamenta o funcionamento da Comissão de Promoções.

<sup>86</sup> Cursos optativos, como bombeiro, resgate, policiamento florestal, trânsito, micro-informática etc.

<sup>87</sup> Ao completar 30 anos na corporação, o policial é automaticamente transferido para a reserva. Se for tenente-coronel, é promovido ao posto de coronel sem precisar fazer o Curso Superior de Polícia.

<sup>88</sup> Diretoria de Ensino e Instrução. *Propostas de Reformulação dos Programas-Padrão de Instrução desenvolvidos na PMESP*, 1996, p. 2.

A avaliação das atividades de instrução e treinamento aponta que apesar de a Polícia Militar oferecer muitos cursos, eles não atingem a totalidade do efetivo da corporação e que os cursos e estágios oferecidos em 1994 e 1995 priorizaram a administração e não o policiamento geral (ostensivo), como já observamos. “De há muito não se fala na Corporação de cursos, estágios e treinamentos com vistas a nossa principal atividade. Temos técnicos e especialistas em quase tudo mas, em policiamento propriamente dito, somente alguns poucos ‘entendidos’”.<sup>89</sup> Aponta também que o treinamento de tiro não se realiza de forma adequada, pois não há disponibilidade de recursos e de local próximo. “Desta forma, a grande maioria é entendida como apta ao manejo do armamento empregado profissionalmente o que, em verdade, não condiz com a realidade. Acidentes com manejo de armas de fogo poderiam ser evitados caso houvesse instrução e treinamento adequados, conforme prevê a PPI-1-PM, visto que muitos desconhecem a potencialidade e os recursos das armas que dispõem”.<sup>90</sup>

Seguem-se outras considerações relevantes sobre o ensino policial militar.

a) Dificuldades que a amplitude das atribuições constitucionais da Polícia Militar (polícia ostensiva e preservação da ordem pública, defesa civil e força auxiliar do Exército) impõe à formação. Segundo a Polícia Militar do Estado de São Paulo, na prática a corporação executa atividades de assistência e prestação de serviços à comunidade, como socorro a parturientes, campanha do agasalho e atendimento à criança carente e indigentes; segurança urbana, rural e do trânsito; preservação do meio ambiente; proteção contra incêndios, busca, salvamento e resgate; proteção e assistência a autoridades e escolta de presos. Além disso, as polícias militares são forças auxiliares e reserva do Exército, o que lhes acumula mais uma função, “não só diferente mas até conflitante com sua função principal”.<sup>91</sup> Isto porque exerce uma função civil - o policiamento - e uma função militar - é força auxiliar, reserva do Exército. São funções que exigem um preparo diferenciado. Essas diferentes atribuições criariam dificuldades no recrutamento, seleção e formação dos profissionais: “Como habilitá-los para desempenhar missões tão distintas?”<sup>92</sup>

→ *Em que medida a amplitude de funções afeta a formação policial?*

b) Necessidade de atualizar e modernizar o treinamento, de trazer especialistas externos à instituição e de introduzir uma avaliação permanente do trabalho policial como meio de localizar as dificuldades e ajustar as incorreções através do treinamento

<sup>89</sup> Idem, p. 5.

<sup>90</sup> Idem, p. 6.

<sup>91</sup> Braz Araujo (org.) *A Situação Atual das Polícias Militares no Brasil. Começando por São Paulo*. São Paulo, Naippe/USP, 1997, vol. 1, p. 57.

permanente. Reconhece-se que a cultura da organização é resistente aos processos de mudança, daí a necessidade de adaptação da cultura organizacional a esses processos.<sup>93</sup>

→ *Qual o grau de integração entre os setores: Corregedoria, Diretoria de Pessoal e Diretoria de Ensino e Instrução?*

→ *E como é essa integração no que tange à definição do perfil do candidato ideal à Polícia Militar?*

→ *Há diálogo entre esses setores na estruturação dos cursos de formação?*

→ *Um diálogo entre esses setores poderia contribuir para a revisão dos cursos de aperfeiçoamento?*

c) Por fim, há uma discussão sobre a implementação de um Programa de Qualidade Total na Polícia Militar do Estado de São Paulo, em razão da edição do decreto nº 40.536/95, que instituiu o Programa Permanente da Qualidade e Produtividade no Serviço Público. Essa discussão traz um novo enfoque sobre o trabalho policial que implica uma mudança na cultura organizacional: os esforços devem voltar-se ao trabalho preventivo, deve haver participação e envolvimento de todos os membros da corporação e sua conseqüente responsabilização pela qualidade do serviço, evitando-se a sobreposição de responsabilidades e de autoridade. O programa implica uma política de pessoal e de ensino com avaliação de desempenho, novo processo de seleção para ascensão na carreira e valorização do treinamento, concursos e cursos como alavancas para a promoção.<sup>94</sup>

→ *Como seria um Programa de Qualidade Total na Polícia Militar do Estado de São Paulo?*

\*\*\*

Após identificar os principais problemas do treinamento, apresentamos as propostas de reformulação no campo do treinamento e dos direitos humanos apresentadas pela Polícia Militar:

- Reformulação do teste de avaliação física;
- Criação do Treinamento Operacional Padrão, com o objetivo de otimizar e integrar toda a sistemática de instrução e treinamento na PMESP, buscando abranger sobretudo as atividades operacionais;
- Estágio de atualização profissional para Oficiais, realizado anualmente no período de um dia a todos os capitães e tenentes, em forma de palestras. Tais palestras abordariam os seguintes temas: atualização jurídica, de normas institucionais, de contextos sociais e orientações operacionais;
- Aprimoramento do treinamento de tiro, com a distribuição do material necessário para o treinamento semestral a todo o efetivo, e
- Continuidade do Programa Vídeo Instrução.<sup>95</sup>

<sup>92</sup> Idem, volume 1, p. 58.

<sup>93</sup> Idem.

<sup>94</sup> Miquelini Filho, Paulo. 1996. "Programa de Qualidade Total na Polícia Militar do Estado de São Paulo". *A Força Policial*, (10): 57-63.

<sup>95</sup> Diretoria de Ensino e Instrução. *Propostas de Reformulação dos Programas-Padrão de Instrução desenvolvidos na PMESP*, 1996, p.7-9.

Na área de direitos humanos, destacam-se as propostas de ação para reforçar o conhecimento dos direitos fundamentais da pessoa humana pelas forças policiais, formuladas ao final do Curso Intensivo de Direito Humanitário e Direitos Humanos para Policiais Militares.<sup>96</sup>

Essas propostas implicam a instrução da Corporação em direitos humanos, sua ação na fiscalização das violações de direitos humanos e para melhorar as relações com a comunidade e intensificar a cooperação com órgãos de Direitos Humanos.

→ *Essas propostas estão sendo aplicadas? Como?*

→ *De modo geral, como a corporação reage a essas propostas de mudança?*

---

<sup>96</sup> Curso organizado pelo Ministério da Justiça e Comitê Internacional da Cruz Vermelha de 25 a 29 de novembro de 1996. Participaram do curso oficiais policiais militares e observadores da Polícia Federal, Exército Brasileiro e Polícia Civil do

## **II- POLÍCIA CIVIL**





## 1- INTRODUÇÃO: SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS

A pesquisa procurou levantar informações sobre a seleção, formação, treinamento e carreira policial civil, especialmente de delegados de polícia, com objetivo de estabelecer um diálogo com a Polícia Civil do Estado de São Paulo sobre os problemas mais relevantes nessas áreas. Para tanto, pesquisamos o processo de seleção de candidatos ao ingresso na profissão, os cursos de formação e aperfeiçoamento, os critérios de promoção na carreira e o perfil dos delegados.

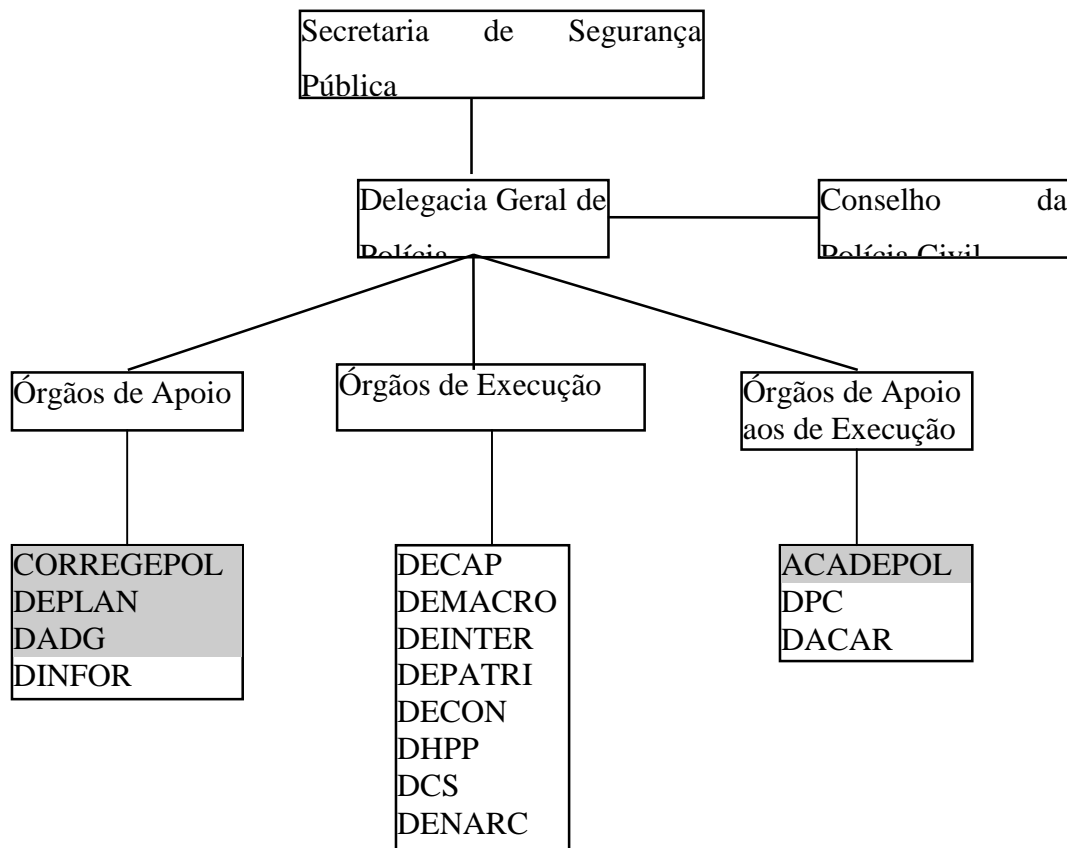
Em seguida, fizemos uma descrição desses tópicos com base em entrevistas com delegados de polícia, na legislação referente a esses tópicos e nos artigos produzidos por profissionais da área.

Por fim, realizamos um workshop para apresentar os resultados da pesquisa aos representantes de cada um dos setores pesquisados na Polícia Civil com o objetivo de promover uma discussão que revelasse a visão da instituição a respeito dos temas abordados e que também completasse ou corrigisse dados não contemplados durante a pesquisa. Para o workshop, realizado no dia 13 fevereiro de 1998, foram convidados profissionais que estão ligados às áreas de interesse da pesquisa:

- Corregedoria da Polícia Civil (Corregedor);
- Academia de Polícia (Diretor e Vice-Diretor);
- Presidente da Associação de Delegados;
- Departamento de Planejamento e Controle (Diretor);
- Presídio da Polícia Civil (Diretor);
- Delegado da 1ª Delegacia Seccional de Polícia;
- Divisão de Investigações sobre Crimes Funcionais do Departamento de Polícia do Consumidor.

Não compareceram 4 delegados convidados: diretor do Presídio da Polícia Civil; diretor do Departamento de Planejamento e Controle da Polícia Civil; delegado titular do 47º distrito policial e da Divisão de Investigações sobre Crimes Funcionais.

*A seguir temos o organograma dos órgãos de direção da Polícia Civil de São Paulo que permite visualizar o campo da pesquisa. Os espaços destacados correspondem aos setores pesquisados.*



- ACADEPOL: Academia de Polícia Civil
- CORREGEPOL: Corregedoria da Polícia Civil
- DEPLAN: Departamento de Planejamento e Controle da Polícia Civil
- DADG: Departamento de Administração da Delegacia Geral de Polícia
- DINFOR: Departamento de Informática da Polícia Civil
- DECAP: Departamento de Polícia Judiciária da Capital
- DEMACRO: Departamento de Polícia Judiciária da Macro São Paulo
- DEINTER: Departamento de Polícia Judiciária de São Paulo Interior
- DEPATRI: Departamento de Investigação sobre Crimes Patrimoniais
- DECON: Departamento de Polícia do Consumidor
- DHPP: Departamento de Homicídios e Proteção à Pessoa
- DCS: Departamento de Comunicação Social da Polícia Civil
- DENARC: Departamento de Investigação sobre Narcóticos
- DPC: Departamento de Polícia Científica

- DACAR: Departamento de Assuntos Carcerários

Segue-se a definição de atribuições dos setores que interessam a essa pesquisa.<sup>97</sup>

CORREGEPOL:

- elaborar procedimentos referentes às infrações administrativas e penais praticadas no exercício da função policial, contra policiais civis no âmbito do município de São Paulo;
- avocar, com autorização do Delegado Geral, sindicância e inquérito policial instaurados contra policiais civis nos municípios do interior de São Paulo;
- executar ou acompanhar correição administrativa extraordinária, por determinação do Delegado Geral de Polícia, em qualquer unidade da Polícia Civil;
- promover a indicação de Delegado para composição de comissões processantes especiais fora da capital;
- realizar investigações sigilosas sobre o comportamento ético-social dos candidatos a cargo policial civil.

DEPLAN:

- planejar, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais e a execução policial (atividades de polícia judiciária, administrativa e preventiva especializada);
- assessorar a Delegacia Geral de Polícia e os outros órgãos nas suas diversas áreas de atuação, propondo alteração de legislação e apresentando sugestões para valorizar os trabalhos desenvolvidos pela Polícia Civil.

DADG:

- desempenhar atividades administrativas necessárias ao órgão de direção geral nas áreas de comunicações, transportes internos motorizados, material, serviços auxiliares, pessoal, finanças, protocolo e arquivo.

ACADEMIA DE POLÍCIA:

- ? A Academia ocupa a posição de um departamento no organograma da polícia civil desde 1983 e possui as seguintes atribuições:
- realizar concursos públicos para provimento de cargos das carreiras policiais civis, de caráter efetivo, concursos e processos seletivos de professores, efetivos e temporários das classes administrativas da Polícia Civil e de despachantes policiais;

---

<sup>97</sup> Fonte: *Polícia Civil de São Paulo. Estrutura e Atribuições.*

- realizar cursos de formação técnico-profissional para todas as carreiras policiais civis;
- ministrar cursos complementares de aperfeiçoamento, especialização, treinamento, atualização e reciclagem para os policiais civis em geral, e o Curso Superior de Polícia;
- organizar e realizar palestras, seminários, simpósios ou curso extraordinário de interesse público, por determinação do Delegado Geral, para policiais civis, corpo discente específico ou para o público em geral;
- editar a revista “Arquivos da Polícia Civil de São Paulo”;
- efetuar pesquisas campo de ensino de suas atribuições e outras atividades de ensino decorrentes de legislação ou convênio.

? Esta é a estrutura organizacional básica da Academia de Polícia:

- ? 1. Diretoria;
- ? 2. Assistência Policial;
- ? 3. Congregação;
- ? 4. Secretaria de Concursos Públicos;
- ? 5. Secretaria de Cursos de Formação;
- ? 6. Secretaria de Cursos Complementares;
- ? 7. Serviço de Apoio Técnico;
- ? 8. Serviço de Administração;
- ? 9. Centro de Organização e Comunicação;
- ? 10. Seção de Vigilantes

O diretor da Academia deve ser Delegado Especial, como todo diretor de departamento da Polícia Civil, sendo indicado pelo Delegado Geral e nomeado pelo Governador. Um dos entrevistados (delegado 07) comentou que: "o cargo de diretor da Acadepol é eminentemente técnico. Antigamente ele era usado como prêmio de consolação, quem não conseguia ser diretor de departamento vinha para a Academia".

## **2- INGRESSO NA CARREIRA DE DELEGADO DE POLÍCIA**

O ingresso na carreira de delegado de polícia ocorre por meio de concurso público de provas e títulos, realizados pela Academia da Polícia Civil do Estado de São Paulo. O pré-requisito necessário ao candidato ao concurso é ser graduado em Direito.

## 2.1- CURSOS PREPARATÓRIOS

Há cursos preparatórios que fazem revisões dos temas incluídos no exame de seleção.<sup>98</sup> São cursos voltados à preparação de candidatos a concursos públicos, dentre eles alguns são especializados em concursos de delegados.

A existência desses cursinhos preparatórios chama a atenção para a qualidade do ensino nas faculdades de Direito, pois indica que parte dos candidatos não sai das faculdades com formação suficiente para prestar o exame de seleção e ingressar na carreira de delegado. Esta situação é semelhante àquela dos bacharéis em Direito que precisam fazer cursinhos preparatórios antes de se submeterem ao exame da Ordem dos Advogados do Brasil. Esta questão da formação dos bacharéis em Direito reaparecerá mais adiante, no item “o perfil dos delegados”.

## 2.2- O CONCURSO

? O concurso terá início mediante autorização do Secretário de Segurança Pública, geralmente em atenção à solicitação do Delegado Geral de Polícia, o qual, por sua vez, é periodicamente informado sobre a existência de cargos vagos nas classes iniciais das diversas carreiras policiais civis pelo Centro de Organização e Métodos do Deplan. Uma vez autorizado, o Delegado Geral determina à Academia de Polícia a abertura de concursos. A Academia, por meio de sua Congregação, constitui a Comissão de Concursos. Não há um número pré-determinado de vagas para delegado, pois estas ocorrem de acordo com a aposentadoria, morte, exoneração dos profissionais, criação de novos cargos etc. Portanto não há uma periodicidade pré-estabelecida para a abertura de concursos.

Em geral, as condições para o provimento no cargo de Delegado de Polícia são as mesmas exigidas em todos os concursos públicos: ser brasileiro; não registrar antecedentes criminais; estar no gozo dos direitos políticos; estar em dia com o Serviço Militar; ter capacidade física e mental. Além disso são requisitos: ser portador de diploma de Bacharel em Direito devidamente registrado; ter conduta irrepreensível nas vidas pública e privada e ter sido habilitado em concurso. A apuração da conduta ilibada nas vidas pública e privada é efetuada pela Corregedoria da Polícia Civil. A Academia de Polícia poderá promover diligências concorrentemente à Corregedoria, sobre a conduta cívica e ético-social dos candidatos aos cargos policiais (Resolução SSP 109, de 9/4/1998).

---

<sup>98</sup> Esta informação contraria a apresentada no primeiro relatório (de que não havia cursos preparatórios) em razão de informação errônea prestada por funcionário da Academia de Polícia.

### 2.2.1- Estrutura Formal do Concurso

A Comissão constituída pela Congregação da Academia de Polícia Civil é responsável pela realização das etapas do processo seletivo e das provas escritas e orais. O concurso para delegado de Polícia é realizado em três fases sucessivas e eliminatórias:

- ? a) Prova preambular com questões objetivas de múltipla escolha, teóricas ou práticas, sem consulta à legislação, doutrina e jurisprudência. A prova preambular seleciona os candidatos para a fase seguinte do concurso. A cada disciplina da prova preambular será atribuída uma nota de 0 a 100 pontos, sendo a nota mínima para a aprovação 50 pontos em cada disciplina.
- ? b) Prova escrita de dissertação com questões sorteadas na hora, com permissão de consulta tão somente à legislação não comentada. A prova tem necessariamente dois temas para a dissertação e questões, com objetivo de selecionar candidatos para a prova oral. Na correção da prova serão levados em conta os conhecimentos na utilização da língua portuguesa. O candidato precisa atingir pelo menos 50 pontos, de um total de 100, em cada disciplina para ser aprovado.
- ? De modo geral, as questões formuladas versam sobre as seguintes disciplinas: Direito Penal, Direito Processual Penal, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Civil, Direitos Humanos e Medicina Legal.
- ? c) Exame psicotécnico, aplicado aos candidatos aprovados na prova escrita de dissertação. Não é eliminatório e consiste em testes psicológicos e entrevista. Os testes psicológicos são de inteligência, com questões de inteligência verbal, não verbal e raciocínio específico; de aptidão específica, que avalia a capacidade de liderança e de julgamento do candidato; e de personalidade, baseado em testes projetivos de personalidade. O material utilizado é comprado em órgãos especializados, como o CEPA (Centro Editor de Psicologia Aplicada Ltda.). Segundo as organizadoras do exame, não se pode divulgar o nome dos testes por questões éticas. A entrevista é feita por meio de perguntas escritas e abrange informações sobre o contexto atual do candidato, dados pessoais até contexto familiar, passando por trabalhos anteriores, gostos pessoais, relacionamentos pessoais etc. O exame psicotécnico dura cerca de 4 horas, ocorrendo primeiro a entrevista escrita, depois duas provas (de inteligência e de aptidão) e, por fim, dois testes projetivos de personalidade. O exame psicotécnico é preparado pela Seção de Psicotécnica da Academia de Polícia, composta por 6 psicólogas. Uma listagem com os nomes de quem fez o teste em ordem alfabética e os resultados é encaminhada para a banca examinadora responsável pelo exame oral.
- ? d) Prova oral. O candidato passa por uma banca examinadora composta por um professor de cada uma das seguintes disciplinas: Direito Penal, Direito Processual Penal, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Civil e Medicina Legal, além do Presidente da banca. Para cada uma destas matérias há um professor suplente para substituir faltas ou revezar durante os dias do exame. O candidato responde a pelo menos uma pergunta de cada uma das seis disciplinas e a banca lhe atribui nota de 0 a 100 pontos por disciplina, sendo aprovado aquele que obtiver pelo menos 50 pontos em cada uma delas. O candidato recebe uma lista dos pontos das matérias a serem sorteados pelo presidente da comissão de concursos e cada professor faz a pergunta correspondente ao tema sorteado. A comissão de concurso tem seis membros, inclusive

um representante da Ordem dos Advogados.

- ? e) Títulos. Os candidatos aprovados na prova oral são convocados para juntar títulos em cinco dias úteis, contados a partir da publicação da convocação. Aos títulos são atribuídos até 20 pontos apenas para classificação final, na seguinte conformidade:
- ? - Diploma de curso universitário de pós-graduação e especialização em Direito reconhecido no País: até 5 pontos;
- ? - Diploma de curso de Criminologia da Academia de Polícia: 5 pontos;
- ? - Diploma de curso de Criminologia ministrado por escola oficial ou congênere: 3 pontos;
- ? - Certificado de conclusão de curso objeto de Resolução do Secretário da Segurança Pública ou de Portaria do Delegado Geral de Polícia: 1 ponto.
- ? A classificação final é feita pela média aritmética das notas obtidas nas provas preambular, escrita (de dissertação) e oral, acrescida dos pontos atribuídos aos títulos. São elaboradas duas listas de aprovados, uma geral, com a relação de todos os candidatos aprovados, e uma especial, com a relação dos portadores de deficiência (5% das vagas são reservadas aos portadores de deficiência física). Caso não haja portadores de deficiência física, as vagas ficam liberadas para os demais candidatos. Em caso de empate na classificação final, tem preferência, sucessivamente, o candidato:
- ? - com maior nota na prova preambular;
- ? - que tiver maior número de filhos;
- ? - casado;
- ? - com mais idade;
- ? - ocupante de cargo policial civil.

Concluído o concurso, os candidatos serão submetidos à exame médico e, posteriormente à homologação do concurso, serão nomeados, empossados e classificados na Academia de Polícia para fins de realização do Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia,<sup>99</sup> do qual trataremos no próximo item. Antes vamos introduzir algumas considerações sobre o concurso.

### **2.2.2 Alteração na seqüência concurso-curso**

Em primeiro lugar, houve três formas de ingresso na carreira. No formato atual, o candidato a delegado deve ser aprovado no concurso e fazer o Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia para então começar a exercer o cargo. A bibliografia analisada e as entrevistas indicam que essa seqüência variou, havendo momentos em que o curso de formação era exigência para o concurso, e em que o curso de formação constituía parte do concurso.

Essa alteração na seqüência concurso/curso foi defendida por alguns autores e criticada por um delegado entrevistado. Em trabalho que discute alguns pontos problemáticos do período em que foi Delegado Geral de Polícia durante o governo Montoro



(1983-1986), Pereira (1987)<sup>100</sup> critica a exigência de um curso de formação antes do concurso de seleção e defende a passagem do curso de formação para depois da nomeação, como veio a acontecer. Cita também outras dificuldades encontradas na área da formação durante este período, como o número insuficiente de professores e a deficiência de recursos orçamentários. Além da mudança na seqüência curso-concurso, apresenta outras propostas para melhorar os cursos da Academia, como: utilizar a classificação obtida no concurso como critério para a escolha da unidade de trabalho e para a promoção por merecimento e designar autoridades policiais sem o acúmulo de funções, com dedicação exclusiva, para orientar unidades docentes da Academia.

Por outro lado, a passagem do curso para depois do concurso tem recebido críticas. O delegado 01, por exemplo, avalia que a mudança agravou os problemas de pessoal e estaria de certo modo facilitando a maior rotatividade de pessoal e provocando a realização de novos concursos: “Outrora, os candidatos iam fazer o curso antes do próprio concurso. O delegado fazia um curso de dois anos de criminologia, de posse deste diploma é que podia fazer o concurso. Com isso só faziam o concurso os vocacionados, não por falta de opção de emprego. Depois houve uma mudança e o curso passou a ser parte integrante do concurso. Atualmente, o curso de formação não faz mais parte do concurso. Aprovado nas três fases, o candidato é investido no cargo e só depois disso é que ele vai fazer o curso de formação técnico-profissional. Assim, o curso não reprova o delegado. Durante o período probatório ele pode ser exonerado, porque não se adaptou ao trabalho. Mas também não é um ato discricionário, é um ato que ter que ser devidamente justificado”. (grifos nossos).

Observe-se que, segundo previsão legal, a não obtenção do certificado do Curso de Formação Técnico-Profissional implica a exoneração.<sup>101</sup>

### **2.2.3 - Frequência dos Concursos**

Em segundo lugar, a alta frequência de concursos chamou a atenção nesta fase da pesquisa. O intervalo de tempo entre os concursos realizados vem diminuindo: houve um no início de 1997, cujo exame oral ocorreu no mês de julho, e em setembro do mesmo ano estavam abertas as inscrições para novo concurso. No primeiro concurso de 1997 foram

---

<sup>99</sup> De acordo com as normas da Resolução SSP-14/88 e do Regulamento da Academia de Polícia.

<sup>100</sup> Pereira, M. H. Guimarães. (1987). *Prestação de Contas*. São Paulo.

<sup>101</sup> Leis Complementares 492/86 e 675/92.

nomeados 81 delegados. Note-se que, segundo uma das entrevistas, o dinheiro arrecadado com as inscrições nos concursos não vai para a Academia de Polícia.

O não preenchimento de vagas é a principal razão da realização de novos concursos: sempre há vagas remanescentes. Outro motivo apontado é a grande rotatividade de pessoal em consequência dos baixos salários dos policiais. Segundo o delegado 01, a polícia faz um concurso transparente e admite os melhores candidatos mas estes não permanecem muito tempo na instituição, pois fazem concurso para as carreiras de magistrado ou promotor, cujos salários são mais altos. O profissional que permanece na polícia é obrigado a exercer atividades paralelas para aumentar sua renda, por exemplo ser professor da Academia de Polícia (atividade permitida legalmente). “O governo deveria pensar primeiro numa política de salário. Com isso se poderia até ter menos policiais. A polícia está inchada porque se paga mal e o serviço de um está sendo feito por dois ou três policiais. Nós poderíamos ter um policial ganhando bem e fazendo o serviço de dois” (grifos nossos).

A relação entre a questão salarial e o bom desempenho profissional é bastante enfatizada nas entrevistas.

#### **2.2.4- Avaliações sobre o Concurso**

Por fim, seguem-se algumas avaliações dos delegados entrevistados sobre o concurso.

A transparência do Concurso, sobretudo na fase do exame oral, é um tema recorrente nas entrevistas. O delegado 02 avalia que o concurso em seu formato atual difere dos anteriores por garantir maior isenção e proteção contra pressões políticas. Atualmente o exame oral é público e completamente gravado. A gravação foi introduzida no concurso (1º semestre de 1997) e, segundo o delegado, este procedimento não é empregado nem nos concursos do ministério público nem da magistratura. O delegado 07 afirma a que maior publicização do exame oral tornou as arguições mais cuidadosas: antes o exame era aplicado de uma vez só - 300 ou 400 candidatos eram ouvidos em uma semana - e hoje são 10 candidatos por dia. O delegado 01 também afirma que “a transparência é total, por isso são feitos dez exames por dia” (240 candidatos no último concurso) e ambos acrescentam que, além dos candidatos, os professores (examinadores) são avaliados.

Segundo o delegado 02, as pressões políticas existiram no passado, quando até os candidatos com ficha criminal se inscreviam no concurso: “Não pode entrar um policial dessa

maneira, mas infelizmente já houve tempo em que isso acontecia, bastava que o governo quisesse e nós não concordávamos. Mas, a nossa revolta maior era colocar policiais sem uma formação sólida e sem uma atitude moral digna e elevada para dirigir. Às vezes, o subordinado tem muito mais dignidade moral do que o chefe". Houve até mesmo casos de delegados que não possuíam diploma de direito, como relata o delegado 03: "Há uns três ou quatro anos, descobriram um delegado de polícia que nunca passou na porta de uma faculdade de Direito. Como ele passou na prova preambular, na prova escrita, na prova oral e no curso de formação? Ele nem tinha juntado o diploma na posse do cargo. Quem aprovou esse homem? Uma banca de concursos. Quem designou essa banca de concursos? Um delegado geral. Quem designou o delegado geral? O governador do estado. A troco do que esse delegado geral compôs essa banca, abrindo as portas para esse sujeito que não tinha diploma? Eu falei de um caso, mas quantos existem, dez, duzentos? Faltam garantias aos ocupantes de cargo de poder para não ter que se submeter às vontades pessoais dos governantes".

Enfim, a novidade revelada pelas entrevistas e conferida pela pesquisa foi a maior transparência na fase oral do concurso a partir de 1997.<sup>102</sup>

Os entrevistados também fizeram algumas considerações sobre os exames oral e psicotécnico. Segundo avaliação do delegado 07, o exame oral, apesar das melhorias, ainda pode ser aprimorado. No seu ponto de vista, as matérias que interessam mais à atividade policial, como Direito Penal, Processual Penal e Constitucional, deveriam valer mais do que as outras (atualmente todas tem o mesmo peso).

Quanto ao conteúdo desse exame, o delegado 02 observa que todas as questões colocadas pela banca são técnicas. São questões fundamentais de Direito relacionadas à atividade de delegado de polícia, como direitos e garantias individuais, garantias do *habeas corpus*, sobre todos os ramos do Direito que tratam das garantias dos indivíduos e sobre as matérias previstas (Direito Constitucional, Direito Penal, Direito Processual Penal, Direito Administrativo).

---

<sup>102</sup> Observamos dois dos 15 dias de exame oral em junho de 1997. Foram argüidos 10 candidatos por dia no auditório do Instituto de Criminalística.

Os entrevistados também abordaram a relação entre os exames psicotécnico e oral. O resultado do exame psicotécnico de cada candidato é passado para a banca responsável pelo exame oral. O resultado pode ser favorável, regular, regular com restrições, desfavorável e altamente desfavorável. Segundo o delegado 08, “o desfavorável é uma pessoa que terá dificuldade em se adaptar à situação, mas que eventualmente pode até fazê-lo. Os que estão como altamente desfavoráveis têm dificuldades visíveis na hora do exame oral, dificuldade de se expressarem.”

Antes da argüição, a banca observa o resultado do exame psicotécnico do candidato. Para o delegado 07, esse resultado influencia o exame oral: “é claro que pesa no oral, é um subjetivismo que nós não conseguimos eliminar. Não há como um sujeito que teve um psicotécnico desfavorável, ele tem que ser apertado um pouco mais no oral. É passado para a banca que o psicotécnico deu desfavorável”. Mas para o delegado 08, o formato do exame oral impede que haja prevenção em relação ao candidato, pois o ponto é sorteado na hora e o candidato possui a lista dos temas que podem ser sorteados. Assim, ele exerce controle sobre o examinador.

O delegado 07 observa que a maioria do pessoal que posteriormente tem problemas profissionais tem um perfil desfavorável. “Tinha delegado de antigamente que dizia que o candidato com perfil desfavorável é que serve”.

Sobre esse tema, o delegado 06 refere-se a uma pesquisa sobre o perfil do policial infrator, realizada pela Polícia Civil juntamente com psicólogos da Academia e um psiquiatra do conselho penitenciário. A pesquisa foi realizada com cerca de 80 policiais presos no presídio da polícia civil (quase a totalidade de presos); a maioria deles ingressou na polícia há aproximadamente dez anos. Eles foram submetidos, com dificuldade, a um novo exame de aptidão. Esses exames foram comparados com os exames de ingresso desses policiais (exames psicotécnicos de entrada). A primeira preocupação da pesquisa consistia em saber qual era a graduação dessas pessoas dentro de uma progressividade vocacional: favorável, regular, desfavorável, altamente desfavorável ou desaconselhável ao ingresso na polícia. Segundo o delegado 06, “os objetivos eram, além de estabelecer um perfil, passar para a polícia civil um padrão de comportamento do policial e para a corregedoria não só uma visão repressiva, mas uma visão preventiva, tanto do ponto de vista funcional quanto do

institucional. Nunca houve na polícia civil esse tipo de preocupação. As conclusões foram que os mesmos fatores que desaconselhavam o ingresso daquele indivíduo naquela oportunidade, permaneciam no segundo exame feito.”

Segundo o delegado 06, a pesquisa apontou que a seleção era mal feita, pois permitia o ingresso de “elementos com alto poder criminológico, ou seja, com periculosidade muito grande”. Na sua avaliação, o exame psicotécnico não tem um valor acentuado no processo de seleção e é preciso em primeiro lugar melhorar o nível de seleção. Volta então a uma questão já abordada por outros entrevistados: a dificuldade de selecionar bons candidatos oferecendo salários baixos: “o policial é muito mal remunerado. Você seleciona o pior elemento porque você não pode exigir de quem ganha 500 reais por mês que ele seja um super polícia”.

### **3 - A FORMAÇÃO DO DELEGADO**

? Como já observamos, o delegado recém empossado tem que fazer o Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia para exercer o cargo. Esse curso é ministrado na Academia de Polícia "Dr. Coriolano Nogueira Cobra", localizada na Cidade Universitária, São Paulo.

A Congregação da Academia de Polícia define as disciplinas, o conteúdo programático e a carga horária dos cursos de formação. É constituída pelos dirigentes de seis unidades: Administração Policial, Criminalística, Criminologia, Medicina Legal, Polícia Administrativa e Polícia Judiciária. Os dirigentes das unidades são professores indicados pelo diretor da Academia. Os dirigentes são professores designados pelo Delegado Geral de Polícia por indicação do Diretor da Academia. Todos são delegados, com exceção dos de Medicina Legal, que são médicos, e o de Criminalística que é perito, podendo ainda o de Criminologia não ser delegado.<sup>103</sup>

#### **3.1- ESTRUTURA DO CURSO DE FORMAÇÃO**

O curso de formação técnico-profissional de delegado de polícia consiste em 25 disciplinas, atividades extra-curriculares e palestras, somando 660 horas. Para cada uma das disciplinas há um único professor, para cada turma em andamento. A exceção é "criminalística" que é dada por três professores porque há subdivisões na disciplina. Segue-

---

<sup>103</sup> Para ser dirigente da Unidade de Medicina Legal é preciso ser médico ou dentista; para a direção da Unidade de Criminologia exige-se que o profissional seja médico, delegado ou perito; e no caso da Unidade de Criminalística, basta ser

se a lista dessas disciplinas, com as respectivas cargas horárias e com o número total de professores habilitados para ministrar aulas.<sup>104</sup>

a) Disciplinas

Armamento e tiro (32 aulas); 38 professores  
Chefia e liderança (16 aulas); 18 professores  
Condicionamento físico e defesa pessoal (16 aulas); 22 professores  
Criminalística (30 aulas); 60 professores  
Criminologia (18 aulas); 42 professores  
Direito Administrativo Disciplinar (18 aulas); 23 professores  
Direito Constitucional (18 aulas); 17 professores  
Direitos Humanos e Cidadania (24 aulas); 34 professores  
Estatística (12 aulas); 9 professores  
Ética policial (18 aulas); 64 professores  
Inquérito policial (48 aulas); 105 professores  
Investigação policial (48 aulas); 85 professores  
Medicina legal (18 aulas); 40 professores  
Noções de polícia administrativa (18 aulas); 5 professores  
Organização carcerária (16 aulas);  
Organização policial (20 aulas); 80 professores  
Papiloscopia (16 aulas); 4 professores  
Polícia judiciária (20 aulas); 26 professores  
Policimento preventivo especializado (22 aulas); 42 professores  
Processamento de dados (16 aulas); 26 professores  
Redação oficial policial (20 aulas); 33 professores  
Relações humanas (16 aulas); 36 professores  
Sistema de administração (10 aulas); 7 professores  
Telecomunicações (12 aulas); 24 professores  
Psicodinâmica (20 aulas); 8 professores

b) Atividades extra-curriculares

---

perito (Decreto 20.872, de 15/3/83).

<sup>104</sup> Currículo do Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia. Academia de Polícia/Secretaria de Cursos de Formação/Seção de Planejamento.

Tai-Chi-Chuan (26 aulas)

Ikebana (12 aulas)

Gerenciamento de crises (diálogo com seqüestradores etc); (20 aulas)

Temas atuais do Direito e Processo Disciplinar (18 aulas)

c) Palestras

Corregedoria (CORREGEPOL); (4 aulas)

Direito Ambiental (4 aulas)

Direito da Criança e do Adolescente (8 aulas)

Direitos Humanos (4 aulas)

Crime Organizado (8 aulas)

Legislação Antitóxico (8 aulas)

Legislação de Trânsito (4 aulas)

Lei nº 9.099/95 (4 aulas)

Nova Legislação Penal (8 aulas)

Oratória (4 aulas)

Psicopatologia Forense (8 aulas)

Vida Social (boas maneiras, atendimento ao público etc); (4 aulas)

Outros: Controle da Qualidade Total, Inteligência Emocional, A Questão dos Paradigmas (48 aulas)

Geralmente as disciplinas ministradas no curso de formação são as mesmas, de ano para ano, podendo mudar o número de aulas com o acréscimo de matérias extras. O currículo descrito acima é novo, foi implementado no 2º semestre de 1997 e introduziu novidades em relação aos currículos passados, como as atividades Tai-Chi-Chuan e Ikebana. Quanto às disciplinas, houve uma mudança de nomenclatura - "Direitos da Cidadania" tornou-se "Direitos Humanos e Cidadania" - e algumas mudanças de carga horária.

O delegado 07 fez alguns comentários sobre o objetivo dessas mudanças curriculares: "Não adianta ensinar o sujeito a atirar ou a bater e a se defender e esquecer toda a parte filosófica... Aqui vai se aprender a dar tiros e a fazer arranjos florais, porque tem que ter equilíbrio. Buscamos que o policial saiba que a atividade policial é um sacerdócio, que tenha despertado nele a vocação. Nós queremos aqui servidores públicos. Queremos o ser

humano que tenha estímulo para o auto-conhecimento, que seja um humanista. A pessoa que se diz vocacionada não nos interessa, porque ela vai ter a vocação despertada aqui na Academia. O policial vai sair da Academia um humanista, comprometido em servir a comunidade".

Para apreendermos o conteúdo das disciplinas curriculares selecionamos 4 delas em razão de sua relevância na formação policial e de sua carga horária: Criminalística, Direitos da Cidadania, Inquérito Policial e Investigação Policial.<sup>105</sup>

Segundo informações da Secretaria de cursos de formação da Academia, não há uma bibliografia comum e pré-estabelecida para as disciplinas. Cada um dos professores tem autonomia para adotar ou não uma bibliografia em sala de aula. Portanto, buscamos obter a bibliografia com os professores de cada uma dessas quatro disciplinas.

- Criminalística

Um dos professores dessa disciplina disse que não adota livros em sala de aula e que é contrário ao uso de apostilas. Suas aulas são preparadas com base numa bibliografia que inclui livros internacionais, nacionais e alguns de sua própria autoria, compondo uma lista de 73 títulos, usados como referência para montar o curso (ver anexo A). Parte desses livros está na Biblioteca da Academia de Polícia.

- Direitos da Cidadania (atualmente Direitos Humanos e Cidadania)

Na opinião de um dos professores dessa disciplina, não se pode falar numa formação homogênea para delegados porque há mais de um professor para cada disciplina e cada um deles pode adotar a bibliografia que quiser. Ele não adota uma bibliografia em sala de aula, baseia-se em suas leituras e em cursos que dá em faculdade de Direito sobre Direitos Humanos. Citou dois livros que utiliza como referência para curso de Direitos Humanos: BOBBIO, Norberto. *A Era dos Direitos* (1992) e TRINDADE, A. A. Cançado. *A Proteção dos Direitos Humanos - Fundamentos Jurídicos e Instrumentos Básicos* (1991). Além desses livros, ele baseia-se em artigos de Flávia Piovezam, Oscar Vilhena Vieira e Paulo Sérgio Pinheiro, nomes reconhecidos na área de defesa dos Direitos Humanos.

---

<sup>105</sup> Na ocasião da pesquisa, o currículo novo ainda não fora implementado. Assim, os dados que se seguem referem-se ao currículo anterior, observando-se que não houve muitas mudanças de disciplinas.



O delegado 08 também faz uma observação sobre o problema apontado por esse professor, afirmando que é necessário haver homogeneidade na formação: "tem que ter uniformidade de ensino, uma direção. A Academia tem que ter uma linguagem única. O professor teria que ser reciclado. (É preciso) dar preferência àqueles que compactuam com essa filosofia de trabalho".

#### - Investigação Policial

O professor de Investigação Policial consultado foi simples e objetivo. Perguntado sobre qual livro adota em aula, respondeu que utiliza: Coriolano COBRA, *Manual de Investigação*, São Paulo, Saraiva.

#### - Inquérito Policial

O professor de Inquérito Policial relacionou uma lista de 30 títulos considerados básicos para a formulação de um curso em termos ideais. Essa bibliografia é referência para o professor e é indicada para os alunos (ver anexo B).

### 3.1.1 - Cursos de Aperfeiçoamento e Seminários

Além do curso de formação, a Academia de Polícia oferece cursos complementares de aperfeiçoamento, especialização, atualização, treinamento e reciclagem<sup>106</sup> para delegados que pretendem ascender na carreira para Segunda Classe e Classe Especial. As leis de promoções da Polícia Civil estabeleceram a exigência de curso de aperfeiçoamento para promoção de delegados e os pré-requisitos para a promoção na carreira.<sup>107</sup>

Há também seminários promovidos pela Academia que demonstram seu interesse em aperfeiçoar a formação do delegado. Uma iniciativa foi o primeiro simpósio sobre *O Papel da Polícia no Regime Democrático*, realizado na Academia de Polícia de São Paulo em 1995. Esse simpósio foi organizado pelo professor da Academia de Polícia, Dr. Bismael de Moraes, trouxe pessoas de fora da polícia ligadas à área dos direitos humanos e resultou num livro publicado em 1996. Na introdução, o professor aponta a escassez da produção científica sobre a polícia (ao menos até a metade da década de 80) e o problema de a

<sup>106</sup> Reciclagem tem um caráter negativo, pois é oferecida para policiais que cometeram faltas.

<sup>107</sup> Leis N° 503/ 87 e 771/ 94.

formação jurídica nas faculdades de Direito ser voltada apenas para a preparação de juízes, promotores e advogados, deixando a margem os futuros delegados (MORAES, 1996: 12).

Outra atividade desenvolvida na Academia e que demonstra que há formalmente um espaço aberto para o debate sobre direitos humanos é a instituição de um *Fórum Permanente de Direitos Humanos e Segurança Pública*, inaugurado com o seminário *Democracia, Direitos Humanos e Atuação da Polícia Civil* (25 a 29 de agosto de 1997). Esse seminário teve cinco mesas com os seguintes temas: “Prevenção do crime e sistema penitenciário”, “Delegacia da mulher e violência doméstica”, “Sistema internacional e interamericano de proteção dos direitos humanos”, “Tortura” e “A polícia no sistema democrático”. Iniciativa da Delegacia Geral, o Fórum foi implementado pela Academia de Polícia com o apoio de organizações da sociedade civil.

Para o delegado 01, o policial que está exercendo o cargo precisa se atualizar participando de cursos ao longo de sua carreira. Porém, sua opinião não é consensual entre os policiais: “Há muitos policiais que não se interessam em fazer cursos, em se atualizarem, não querem conhecer novas técnicas de investigação, por exemplo técnicas de interrogatório, técnica de levantamento do local do crime. Os cursos de atualização são muito importantes para que nós possamos manter o policial em pé de igualdade com os países mais importantes do mundo. É preciso que o policial tenha condições de fazer cursos no exterior para ver o que se faz lá fora em termos de polícia judiciária. A atualização é condição para que nós possamos ter uma polícia eficiente, porque o crime evolui”.

### **3.2 – AVALIAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO**

A bibliografia recente sobre a formação e seleção de delegados não é extensa. Aparentemente, a escassez de textos indica que há pouca preocupação com esses temas por parte dos profissionais da área. Na bibliografia pesquisada, destacam-se dois trabalhos que tratam da formação policial civil: Pereira (1996) e de Genofre (1995).

Pereira chama a atenção para a necessidade de um processo de educação permanente e defende mudanças nas Academias de Polícia. Estas deveriam oferecer, além dos cursos profissionalizantes, cursos de reciclagem, de instrução, de aperfeiçoamento, de especialização, de pós-graduação, de conhecimentos técnico-científicos. A polícia deveria também desenvolver outras atividades, como estudar, pesquisar, investigar, questionar,

produzir grupos de trabalho, seminários, encontros e congressos para debater seus problemas específicos, incluindo os de legislação e jurídicos. Dessa forma, a polícia produzirá uma “ação participativa, educativa, preventiva e repressora” (Pereira, 1996: 97).

O autor propõe aulas sobre as grandes áreas do pensamento humano, cultura geral, ciências sociais e filosofia, com livre manifestação de pensamento e com o questionamento que se fizer necessário. E faz algumas recomendações:

a) as Academias de Polícia Civil devem estar voltadas para um processo de educação permanente, reciclando periodicamente os profissionais;

b) os docentes também devem ser reciclados e estimulados a fazer cursos de pós-graduação;

c) as Academias devem exigir de seus docentes aulas, apostilas e outros materiais para publicações;

d) as Polícias Civis devem participar de reuniões para a defesa de seus direitos e para a construção de uma política nacional de segurança pública;

e) as Academias de Polícia Civil devem funcionar ao lado do campus universitário para que haja uma colaboração entre as instituições, como ocorre em São Paulo.

Genofre (1995) trata da mudança estrutural significativa pela qual passou o currículo do curso de formação em 1983. Ao assumir a direção da Academia de Polícia em 1983, o autor buscou dar um enfoque na formação do delegado oposto ao da doutrina da Segurança Nacional, que não fosse estritamente técnico.

Na formação do dirigente policial priorizou-se o aumento da carga horária da área de polícia científica; a complementação aos conhecimentos jurídicos; a inserção de uma visão humanística nos currículos; a especialização na área da Administração Pública, visando a atualização e a conscientização do papel da autoridade policial dentro de um sistema comunitário. Essas mudanças ocorreram no contexto histórico da primeira eleição direta para governador de Estado, ainda no final do regime militar.

A reestruturação curricular buscou então, em relação a cada um desses pontos priorizados:

a) *Polícia Científica*: inserir mais conhecimentos sobre técnicas da moderna criminalística, “em especial os relativos ao uso da informática e eletrônica, de modernos computadores a cujo acesso encontrassem familiaridade os policiais usuários, possibilitando, desta forma, expungir e elidir da investigação criminal o primitivismo e o empirismo responsáveis pelas manifestações de violência, quase sempre interligadas com as de corrupção” (GENOFRE, 1995: 79);

b) *Especialização jurídica*: inserir “temas pertinentes à explicitação das normas garantidoras do exercício da cidadania” para possibilitar ao policial a busca do justo; e reforço à formação universitária que não cobre tudo da área jurídica;

c) *Administração Pública*: corpo profissional preparado para a moderna administração pública. Apresentar condições de chefia e liderança;

d) *Ciências do Comportamento*: dar uma visão humanística ao policial. A criminologia, que estuda o homem em seu comportamento desviante como fenômeno biológico e social, assim como a psicologia e a psicopatologia criminais, que investigam e descrevem a personalidade do infrator, possibilitam a compreensão científica do crime e do criminoso;

e) *Polícia e Comunidade*: o delegado como figura mediadora, solucionando pequenos conflitos para evitar maiores, orientando a população através de seus conhecimentos jurídicos.

As entrevistas realizadas com os delegados de polícia revelam as preocupações atuais na área da formação. O delegado 04 avalia que o período do curso de formação (cerca de 3 meses) é insuficiente. Para ele, o curso deveria ter no mínimo um ano de duração, em período integral. Após o curso, os policiais deveriam fazer estágios nas delegacias, acompanhados por um profissional mais experiente. Quanto ao conteúdo do curso, ressalta a necessidade do aprendizado de noções de psicologia, visando o atendimento ao público: “(é preciso) preparar o delegado para o atendimento ao público, porque as disciplinas de Direito já são conhecidas”.

Outros três delegados entrevistados destacaram as mudanças pelas quais a formação vem passando na administração atual. O delegado 07 atribui à Academia o trabalho de complementar a educação do policial, de corrigir os eventuais vícios ou defeitos “trazidos de

fora”. Observa que a formação profissional é ampla e não é realizada com facilidade, pois “o profissional de polícia não é aquele que sai dando porrada e sendo autoritário, então a polícia civil não precisa de machões, a polícia civil precisa de homens. Então essa é a tônica da administração atual. É muito difícil formar homens, formar machões é mais fácil, mas a gente tá enfrentando esse desafio”.

O delegado 01 também se refere a algumas inovações, pensadas pelo diretor da Academia, na formação técnico profissional, como a introdução de matérias sobre relações públicas, direitos fundamentais do cidadão e respeito integral aos direitos humanos. Na ocasião da entrevista, o novo currículo estava sendo planejado (foi implementado no 2º semestre de 1997).

O delegado 02 cita como mudanças ocorridas na Academia (formação) a introdução da disciplina Ética, de palestras sobre Direitos Humanos e Cidadania policial, comentando: “Humano é todo ser nascido de mulher, seja negro, branco, homem, mulher, brasileiro, estrangeiro etc. Ninguém sai hoje da Academia sem conhecer o que são direitos humanos. Isto é um progresso extraordinário”. Refere-se também a um congresso sobre Cidadania e Polícia, ocorrido em Porto Alegre em 1993, cujo objetivo era difundir para o país aquilo que estava sendo tratado apenas por movimentos de direitos humanos. Segundo o delegado, a partir de então outras Academias do país passaram a tratar desse assunto.

*Esse delegado revela preocupação em relação ao professor que estaria dando uma formação invertida ao aluno da Academia, comentando que esse tipo de professor seria expulso. “O aluno não deve sair da Academia com a idéia de ser um herói, de ser um xerife, de ser Robocop”.*

Por fim, o delegado 01, (entrevistado no momento em que se projetava o novo currículo de curso de formação) comentou a relevância de se ter no currículo matérias que tratassem do papel do policial na garantia dos direitos individuais e que lançassem um novo enfoque sobre o conceito de direitos humanos para a polícia. “ O policial uma vez aprovado no concurso de provas e títulos, ele teria que, durante seu período de formação na Academia de polícia, ter matérias, e há um projeto nesse sentido, que mostrassem a ele que preservar os direitos individuais é obrigação do policial. Ele tem esse dever como agente do estado. Acabar com a mística de que aqueles que defendem os direitos humanos protegem

criminosos. Deveria ter uma disciplina na Academia que dissesse ao policial que o primeiro dever dele é preservar os direitos fundamentais do cidadão. Depois, viriam as matérias que dizem respeito às atribuições do cargo, matérias para se lidar com o público. Atualmente não é assim, mas há uma vontade para que as coisas mudem. Este meu pensamento está de acordo com o do Dr. Tabajara, diretor da Academia de Polícia”.

Porém, esse delegado reconhece que essas mudanças não ocorrem imediatamente, pois há muita resistência por parte de alguns policiais. “Existem aqueles que acham que a polícia deve ser violenta, truculenta, que deve trabalhar na base da tortura. Essa mudança de mentalidade é feita na Academia, os professores é que têm que operar essa mudança. Os alunos do curso superior de polícia, que são os futuros dirigentes da polícia, delegados de primeira classe que podem ser promovidos a classe especial, eles participaram na faculdade de Direito da USP de um curso de direito humanos, recentemente, há dois meses”.

Um dos professores entrevistados observa que as turmas são divididas e por isso há diferentes professores lecionando a mesma matéria para as classes divididas. Para ele, a formação nem sempre é a mesma, embora haja uma preocupação em oferecer uma formação mínima aos policiais. Este depoimento contrapõe-se à informação prestada pela Seção de Planejamento de que a grade curricular é montada de tal forma que o mesmo professor dê a sua disciplina para as diferentes turmas (o horário das aulas é invertido para que cada classe tenha a disciplina com o mesmo professor).

#### **4- O CORPO DOCENTE**

Basicamente, o corpo docente da Academia de Polícia é formado por policiais civis. Os professores são, em sua maioria, delegados de polícia, peritos criminais, médicos legistas, escrivães de polícia e investigadores de polícia. Há também, em menor número, ocupantes de outros cargos públicos em outras Secretarias que fazem parte do corpo docente, como por exemplo, professores nas áreas de odontologia, medicina, direito, educação física, etc.

Segundo a Seção de Planejamento, não há um número exato de professores da Academia, mas uma lista com aproximadamente 600 nomes de professores. O número é tão elevado porque esta lista inclui nomes de professores que não exercem mais o trabalho, como aqueles que se aposentaram ou que já faleceram, e repete os nomes dos professores

que lecionam mais de uma disciplina. Portanto, o quadro real de professores é bem menor. Segundo um dos professores entrevistados, hoje há mais de cem delegados que são professores da Academia. No início do curso, o Delegado Divisionário dos Cursos de Formação indica um nome de cada disciplina, a Seção de Planejamento entra em contato com os professores e verifica sua disponibilidade de horário para montar a grade horária.

#### **4.1- CONCURSO PARA ADMISSÃO DE PROFESSORES NA ACADEMIA**

Segundo informações do edital, a forma do concurso é estabelecida por leis, basicamente os decretos nº 20872/83 e 39391/94 do Regulamento da Academia de Polícia.

Os pré-requisitos para ser professor são: ser servidor público da Administração Direta do Estado, ter formação de terceiro grau com diploma registrado e possuir bons antecedentes funcionais nos últimos cinco anos. Em 1994 o governador do Estado de São Paulo limitou o acesso ao cargo de professor a servidores da Administração Direta do Estado, o que exclui todos os servidores da Administração Indireta.<sup>108</sup> Portanto, apenas esses profissionais podem concorrer quando há vagas em uma unidade docente da Academia (são seis unidades ao todo).

A seguir, temos a distribuição dos professores por disciplinas do Curso de Formação, segundo informações da Seção de Planejamento.

As disciplinas curriculares Chefia e liderança, Direito administrativo disciplinar, Direito constitucional, Direitos da cidadania, Estatística, Inquérito policial, Investigação policial, Noções de polícia administrativa, Organização policial, Polícia judiciária, Policiamento preventivo especializado e Sistemas de administração são ministradas somente por delegados de polícia.

As matérias Armamento e tiro, Condicionamento físico e defesa pessoal, Ética policial, Organização carcerária, Processamento de dados, Redação oficial policial e Telecomunicações são ministradas, em sua maioria, por delegados de polícia.

---

<sup>108</sup> Os professores que não são servidores da Administração Direta do Estado, como os originários da Universidade de São Paulo, ingressaram na Academia antes do decreto 39.391, de 18/10/1994.

Para Criminalística, os professores são técnicos de áreas distintas, como física e química, por exemplo: para Criminologia e Medicina Legal são médicos legistas; para Papiloscopia são peritos criminais, e, para Psicodinâmica, psicólogas.

O professores são remunerados na forma de horas-aula (não têm um salário fixo) e as aulas são consideradas um trabalho paralelo ao trabalho policial. Há dois níveis de remuneração: nível 1 para os professores de nível médio, como investigador e escrivão, e nível 2 para os de nível superior, como delegado, médico legista e perito criminal. Segundo o delegado 08, a atividade docente é exercida como uma atividade complementar. Já os delegados 02 e 07 atentam para a necessidade de compatibilizar o trabalho policial e a docência, pois não pode haver prejuízo do serviço do delegado da ativa em função das aulas na Academia.

Por fim, quanto à formação dos professores, o delegado 07 citou a obrigação de o professor assistir ao seminário "Democracia, Direito Humanos e Polícia Civil" (ver item 3.1.1): "A Academia tem que, em primeiro lugar, formar o professor".

#### **4.1.1- O Exame para o Candidato a Docente da Academia de Polícia**

O concurso é dividido em 3 etapas: dissertação, aula-prova e inquirição oral. Em primeiro lugar o candidato deve fazer uma dissertação e entregá-la (em 4 vias) sete dias antes da data marcada para a aula-prova. Neste dia, o candidato deve dar uma aula de 40 a 50 minutos sobre um dos pontos previamente estabelecido relacionados no edital do concurso, sorteado com 24 horas de antecedência. Esses pontos referem-se à matéria da disciplina para a qual foi aberta a vaga. Logo após a aula-prova, o candidato é argüido pela banca examinadora tanto sobre a aula dada como sobre a dissertação apresentada no prazo de sete dias antes da data marcada para a aula-prova.

Há uma Comissão de Seleção (composta pelo presidente, dois membros e dois suplentes) escolhida pela Congregação da Academia que escolhe um tema para a dissertação e os cinco temas para a aula-prova e examina os candidatos.

Cada um destas etapas vale de 0 a 100 pontos. É aprovado o candidato com média igual ou acima de 80 pontos. Há então uma contagem de títulos, como de pós-graduação, por exemplo.



## 5- BIBLIOTECA DA ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL

A Biblioteca está localizada no prédio da Academia de Polícia Civil. Possui cerca de 8300 títulos de livros e aproximadamente 200 periódicos e revistas. Quatro funcionários trabalham nela, sendo um deles a chefe. Quanto à infra-estrutura, o fichário é antigo, não há computador, os livros não estão atualizados, pois não se compram novos há tempo. A biblioteca não tem verba ou fonte de recursos próprios: quando chega a verba da Academia solicita-se a compra de livros ou a assinatura de revistas. A chefe da seção é a responsável pela seleção das novas aquisições, que também atende às solicitações de professores. Não há periodicidade para a renovação do acervo. A seleção de novos títulos é feita por meio de catálogo das editoras e não há nenhum livro de sugestões para a compra de novos livros.

A situação da Biblioteca foi definida como desatualizada, faltando inclusive a publicação com a Lei Orgânica da Polícia do Estado de São Paulo. Os livros mais consultados ou retirados são as legislações, os códigos legais, livros de investigação policial, os códigos comentados e de medicina legal. *Lex* e *Revista do Tribunais* são os dois periódicos cujas assinaturas são constantemente renovadas porque são os mais consultados. São feitas estatísticas mensais sobre a frequência de consultas. Em 1996, houve um total de 971 consultas e 431 até julho de 1997. O público é, em sua maior parte, de alunos; em segundo lugar, pessoas de fora de Academia.

## 6- A ESTRUTURA DA CARREIRA POLICIAL CIVIL

A carreira de delegado é estruturada em 6 classes: Quinta Classe, Quarta Classe, Terceira Classe, Segunda Classe, Primeira Classe e Classe Especial. Todos os delegados entram na quinta classe e ficam nesse posto por aproximadamente dois anos (730 dias transcorridos) como um período probatório. Após isto, automaticamente (sem concurso), passam para quarta classe. Assim, respeitadas as condições previstas em lei, todos que entram são nomeados para quarta classe; por isso o número de vagas desta classe é o mesmo do de quinta classe.

A Lei Complementar 675/92 estabelece os seguintes requisitos para a promoção de quinta classe para quarta classe:

- a) Conduta ilibada, na vida pública e na vida privada (avaliada pela Corregedoria);

- b) Aptidão;
- c) Disciplina;
- d) Assiduidade;
- e) Dedicção ao serviço;
- f) Eficiência.

De quarta classe para a terceira classe, a promoção obedece a contagem de tempo. Do número total de vagas abertas, que é variável, metade é preenchida por *antigüidade* e metade por *merecimento*. Serão indicados para a promoção tantos delegados quantos forem os cargos vagos de cada classe, mais dois. O nome do delegado fica em uma lista de contagem de tempo de serviço feita e publicada a cada ano pela Divisão Pessoal da Delegacia Geral de Polícia Civil, aguardando abertura de vaga na classe superior. Para subir por merecimento delegado deve ter seu nome na primeira metade da lista e ser indicado por seu superior, isto é, por um Diretor de Departamento. O Conselho da Polícia Civil encaminhará a lista de promoção ao Secretário de Segurança Pública que a transmitirá ao Governador para a promoção dos classificados por antigüidade e para a escolha dos indicados por merecimento. No caso da promoção por antigüidade, vão subindo os primeiros nomes da lista mencionada que não tiveram a indicação de merecimento. Estes critérios repetem-se até a primeira classe. Um delegado, por exemplo, que tenha o tempo suficiente na quarta classe será promovido por antigüidade ainda que esteja respondendo a processo penal, segundo a legislação. Para ser promovido por merecimento, exige-se que o delegado não tenha nada que desabone sua conduta.<sup>109</sup>

A promoção por merecimento, estabelecida pela lei nº 503/ 87, exige o preenchimento de pré-requisitos e a avaliação de merecimento. Os pré-requisitos são os seguintes:

- a) interstício na classe de 2 (dois) anos (Lei Complementar No. 637/89);
- b) estar o candidato na primeira metade da lista de classificação, em sua respectiva classe;
- c) não ser punido disciplinarmente;
- d) estar em efetivo exercício na Secretaria de Segurança Pública, ou regularmente afastado para exercer cargo ou função de interesse estritamente policial.

---

<sup>109</sup> Cf. Lei complementar nº 503/87.

A avaliação do merecimento, ainda conforme a lei complementar nº 503/87, é efetuada pelo Conselho da Polícia Civil, observados os seguintes critérios entre outros:

- a) conduta do candidato;
- b) assiduidade;
- c) eficiência;
- d) elaboração de trabalho técnico-científico de interesse policial;
- e) ser portador de certificado de conclusão de curso de aperfeiçoamento, especialização ou atualização, para Delegado de Polícia, ministrado pela Academia de Polícia de São Paulo, bem como outros cursos ou estágios considerados de interesse para o serviço policial.

*A passagem da terceira para a segunda classe exige, como já mencionado, o curso de aperfeiçoamento na Academia de Polícia para aqueles que esperam a indicação por merecimento. Para os candidatos à promoção por antigüidade o curso não é necessário. A promoção de segunda para primeira classe segue os mesmos critérios da de quarta para terceira classe.*

Por fim, a promoção de primeira classe para classe especial só pode ocorrer por merecimento e o curso de aperfeiçoamento é obrigatório (Curso Superior de Polícia).

### **6.1- AVALIAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO**

A falta de transparência nos critérios de promoção por merecimento tem sido criticada pelos autores analisados e pelos entrevistados. Magalhães (1981) defende a obtenção de uma legislação para a promoção por merecimento que avalie o *curriculum vitae*, os trabalhos prestados e o porte de títulos acadêmicos dos delegados de polícia. Tudo isto para permitir promoções justas e sem apadrinhamentos. Este texto indica que, pelo menos desde o início da década de oitenta, a falta de transparência nos critérios de promoção por merecimento já era um fato incômodo. Em entrevista, o delegado 01 também comenta a falta de objetividade no merecimento e propõe outros critérios de objetividade. "O Deplan recebe todas as informações da Divisão de Pessoal do DADG, a contagem de tempo, a promoção. Só que a promoção é algo que precisa ser aperfeiçoado... Como aferir o merecimento? Quem faz a indicação (do merecimento) é o chefe. Este faz uma avaliação do servidor e a manda para o diretor do departamento. Quem vota na promoção é o diretor do departamento, este indica os

servidores de seu departamento que devem ser promovidos. Ele indica com base nas informações que recebe dos Seccionais, estes servem-se das informações dos titulares dos distritos. Às vezes, um titular de distrito pode se influenciar pela simpatia de um funcionário e não por aquilo que este produz. É preciso que se estabeleçam critérios objetivos de promoção. Um dos critérios pode ser o resultado do trabalho, dos crimes investigados quantos foram condenados. Se não foram condenados, foi por falha da polícia, o trabalho foi bem feito? Para subir para classe especial é só por merecimento..."

Esse delegado pondera que o critério mais plausível para avaliar o merecimento é a produção do policial. "Quem produz mais, quem produz menos, o resultado do trabalho de um, resultado do trabalho de outro... Merecimento é inquéritos relatados, é inquéritos instaurados, prisões em flagrante efetuadas, lavratura de prisões preventivas conseguidas, crimes de autoria desconhecida esclarecidos. Enfim que critérios vamos adotar para saber ou não se o policial tem de ser promovido. O simples fato do delegado dizer que ele é muito bom, é assíduo, pontual, é muito subjetivo. Precisava ter números na mão. Precisava ter uma avaliação de desempenho..."

Outros delegados entrevistados também apontam a necessidade de uma lei criteriosa que priorize a promoção daqueles que mais trabalham e afirmam que há tentativas de mudança dos critérios de merecimento e de antigüidade.

Na opinião de alguns delegados, o Conselho da Polícia Civil<sup>110</sup> nem sempre tem independência para votar a promoção, pois pode haver interferência do governo nas listas de promoção. Segundo o delegado 03, é comum que o governo interfira nas promoções. Na sua opinião, é preciso estimular o policial através da promoção por merecimento, pois a atividade policial exige muita iniciativa e dedicação. Caso contrário, o rendimento cai significativamente. É preciso distinguir e valorizar os policiais que se empenham no trabalho daqueles que não o fazem. "Há uma ocorrência agora, tem um que não vai nem no local do crime, tem outro que vai ao local e fica cinco minutos, tem aquele que vai e fica estudando o local do crime por três, quatro horas e tem outro que vai, fica estudando o local do crime por três, quatro horas e já inicia as investigações em seguida; 24, 48, 72 horas sem dormir para

---

<sup>110</sup> O Conselho da Polícia Civil, formado pelo delegado geral e pelos chefes de departamentos, avalia o merecimento e promove os policiais.

descobrir o crime”. Se não houver avaliação diferenciada para essas quatro condutas, não há estímulo para que a investigação criminal seja bem conduzida. Portanto a promoção por merecimento é relevante mas deve ser fiscalizada para que de fato seja aplicada de acordo com o empenho no trabalho policial.

## **7- AVALIAÇÃO DOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS**

A pesquisa procurou verificar a relação entre os setores da Polícia Civil que tratam dos recursos humanos da instituição. Trata-se de questionar se há comunicação entre os setores responsáveis pela seleção, formação e controle dos policiais, como a Academia de Polícia, o Departamento de Administração da Delegacia Geral de Polícia (DADG), o Departamento de Planejamento e Controle (DEPLAN) e a Corregedoria. Voltamos à definição de atribuições desses setores para então apresentarmos a avaliação das suas atividades pelos entrevistados.

Entre outras atribuições, ao DEPLAN cabe planejar, coordenar e controlar os recursos humanos e materiais e também apresentar sugestões para valorizar os trabalhos desenvolvidos pela Polícia Civil. O DADG é responsável por atividades administrativas em diversas áreas, entre elas a de pessoal. A Academia de Polícia realiza todas as atividades ligadas à formação e aperfeiçoamento dos policiais, além de concursos para policiais e para professores. E à Corregedoria compete a apuração de infrações administrativas e penais praticadas no exercício da função policial. A Corregedoria só funciona na capital, possui 270 funcionários (50 delegados) e é composta pelas seguintes divisões: de Sindicância, formada por dez equipes e responsável pela apuração prévia da denúncia de alguma falta; de Processo Administrativo, formada por seis comissões e responsável pela punição (demissão), e de Inquérito, formada por quatro delegacias e responsável pela apuração de crimes. A Corregedoria também é responsável pela observação do delegado de polícia que ingressou na carreira e está no período probatório de dois anos. Em 1995, houve 170 demissões e exonerações (as exonerações só começaram a partir de 1994 e ocorrem quando o delegado comete falta durante o período probatório); em 1996, houve 1127 sindicâncias administrativas, 160 processos administrativos e 547 inquéritos instaurados, que resultaram em 118 exonerações e 77 demissões.

## 7.1- AVALIAÇÕES SOBRE O DESEMPENHO DESSES DEPARTAMENTOS

Segundo o delegado 01, não existe propriamente um departamento de recursos humanos mas o DADG, cuja divisão de pessoal tem em seus arquivos a vida dos servidores públicos policiais; e o DEPLAN, com uma divisão de planejamento e controle dos recursos humanos, é responsável pela lotação de policiais civis nas diferentes unidades policiais do estado, entre outras atribuições . Há um projeto de criação de um departamento de recursos humanos que trate não só da destinação do servidor às unidades mas também do apoio psicológico e dos recursos materiais ao policial. Segundo esse delegado, há possibilidade de o DADG transformar-se em um departamento de recursos humanos. Ele observa que os “detentores do poder” não se preocupavam com os recursos humanos da polícia - “quem deve ser policial, como deve ser formado, qual a orientação, o salário” - mas apenas com as unidades policiais e prédios suntuosos que lhes davam dividendos políticos. O departamento de recursos humanos proposto daria mais atenção ao policial.

Segundo o delegado 01, há uma interligação muito grande entre as áreas que estão ligadas aos de recursos humanos e a Academia de Polícia. A Academia faz uma avaliação dos candidatos e indica aqueles que têm tendência para trabalhar em determinados setores da polícia; o Deplan recebe este material e o envia para o delegado geral. O Deplan e o DADG também recebem relatórios da Corregedoria, por exemplo: nos concursos, quando há um investigador de polícia candidato ao cargo de delegado, a Corregedoria encaminha um dossiê sobre esse investigador. “Quem não for bom investigador não vai ser bom delegado”.

Para o delegado 02, a Corregedoria tem um reflexo na formação do delegado, pois durante o curso da Academia ele conhece o seu trabalho. “A Corregedoria se reflete na formação do delegado porque não há possibilidade deste passar pela Academia sem que se tenha conhecimento do trabalho daquela. E, depois, durante sua carreira, ele tem que se adequar às normas administrativas, porque ele sabe que se não trabalhar de acordo com a lei poderá ser apanhado pela Corregedoria e perderá o cargo. A Corregedoria tem esse papel de ser fiscal permanente”.

Durante o período probatório são enviados periodicamente relatórios para a Corregedoria sobre a conduta dos novos ingressos. Esses relatórios são feitos pelos superiores. No final dos dois anos é encaminhado ao Conselho da Polícia um relatório final

indicando se a continuidade na carreira é favorável ou desfavorável. Segundo o delegado 08, a Academia não recebe relatórios da Corregedoria.

Em relação ao reflexo do trabalho da Corregedoria no comportamento da corporação, o delegado 05 afirmou que os corregedores anteriores não tinham uma preocupação corregedora. Segundo o delegado, há na polícia civil uma “cultura” contra a “bronca de grana” (corrupção), mas que tolera a “bronca de pau” (violência física), embora essa violência seja um meio de obter propina. “A violência é o passo da corrupção”. Quanto a alteração do comportamento, o delegado acredita que houve uma contenção da criminalidade policial em razão da severidade da atual Corregedoria, pois esta apura todas as queixas de violência que eram deixadas de lado pelos seus antecessores. O delegado cita o Dr. Guilherme Santana como o último corregedor (cinco anos atrás) respeitável; seus sucessores toleravam a violência, mas não a corrupção. Apesar disso, a Corregedoria pune apenas a pessoa e não corrige o sistema de formação. Para esse delegado, cabe à Academia e não à Corregedoria o aperfeiçoamento da corporação; o policial deveria voltar mais para a Academia para se aperfeiçoar.

Por sua vez, o delegado 03 atentou para a relevância da Corregedoria, observando que apenas a seleção de bons candidatos não é suficiente para manter bons profissionais na instituição. É preciso que a Corregedoria funcione bem, localizando e retirando da instituição os maus policiais. “Não adianta escolher os homens mais capazes se a Corregedoria não funcionar. Não adianta selecionar muito bem o homem se depois não se faz o acompanhamento e ele é dragado pela máfia. Você põe um policial bem recrutado, bem formado, se a carga horária for de 300 horas-aula, você pode dar 299 de direitos humanos para ele, mas se você soltá-lo no meio onde ele vai exercê-lo, ele vai conviver com 90% de pessoas que não respeitam os direitos humanos. Então, ele vai resistir um mês, um ano, dois anos e depois, sem que ele se dê conta, ele vai começar a admitir aquela conduta irregular como uma conduta de rotina. Tem que ter um acompanhamento durante toda a vida do policial”. Porém, o delegado pondera que a Corregedoria não tem recursos para funcionar no estado inteiro e atua fundamentalmente em razão das denúncias que recebe, embora devesse fazer um trabalho preventivo, tomando conhecimento das irregularidades ocorridas e buscando antecipar-se às queixas. “Ela deveria acompanhar todo a vida do policial.

Deveria fazer visitas surpresas para verificar possíveis falhas. A Corregedoria tem que se fazer presente. Pensar que só a formação na Academia é suficiente, não é”.

Para o delegado 05, é difícil encontrar um policial para trabalhar na Corregedoria; é preciso pegar um no início da carreira, “zero quilômetro”, vindo da Academia.

O delegado 06 enfatiza a ação preventiva para evitar os erros dos policiais. Refere-se à incidência de corrupção na Polícia Civil e aponta a necessidade de se buscar as causas que levam o indivíduo ao crime. Para ele, não basta haver uma preocupação individual, com o policial que cometeu o crime; é preciso haver uma preocupação institucional e também da sociedade. Segundo o delegado, a polícia não tem essa percepção, pois os fatos se repetem da mesma forma e sempre é dada a mesma solução. “Por que esse indivíduo partiu para ser um assaltante e ele era um policial? Ninguém faz essa pergunta, ninguém está preocupado. Todo mundo está preocupado em criticar, em apresentar uma visão única e exclusivamente punitiva, de colocar um indivíduo atrás das grades e acabou. Aí, aparece outro caso, aí vou me preocupar com esse outro caso. A sociedade não tem uma preocupação em impedir que esse fato ocorra. A instituição não tem uma preocupação que esse fato não venha a ocorrer”.

Coloca então a importância da supervisão como meio de prevenção. A falta de supervisão direta ou indireta leva, em primeiro lugar, a não avaliação individual. Além disso, não há uma avaliação institucional nem a valorização da prevenção por parte da instituição. Para o delegado, a idéia de que a punição dá uma transparência institucional não é suficiente, pois é preciso evitar a ocorrência desses fatos.

## **8- MUDANÇAS OCORRIDAS NA POLÍCIA**

Durante a transição democrática, houve mudanças e tentativas de mudanças na área da segurança pública. Retomaremos a seguir as mudanças pelas quais passou a Polícia Civil durante o governo Montoro (1983-1986), com base no trabalho de Mingardi (1992).

O plano de governo Montoro continha propostas de mudanças estruturais na área da segurança pública que atingiram sobretudo a Polícia Civil. Com base num diagnóstico da Polícia Civil que retratou corrupção, violência arbitrária e rebaixamento da eficiência da polícia,<sup>111</sup> a equipe de delegados que participou da elaboração do plano de governo elencou 4 fontes desses problemas:

---

<sup>111</sup> Elaborado a pedido da Associação dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo em 1980.



- a) prisões para averiguação, que levam à corrupção e à violência;
- b) excesso de burocracia que entrava o inquérito policial;
- c) despreparo profissional, que procede do criminoso para o crime e não vice-versa;
- d) existência de duas polícias, sendo a Polícia Militar então treinada como tropa de ocupação.

A equipe responsável pela segurança pública formulou uma série de propostas, com o objetivo de modificar a estrutura da Polícia Civil. Dentre elas, destacam-se as ocorridas na área da formação e controle, como:

a) transformação da Academia de Polícia em departamento e mudança nos concursos para admissão de pessoal, incluindo membros da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) nas comissões de concurso;

b) redistribuição da Corregedoria da Polícia Civil, elevando-a a departamento, ficando o corregedor subordinado apenas ao delegado-geral. O corregedor passou a ser indicado pelo governador mediante lista tríplice<sup>112</sup> (Mingardi, 1992: 77-78).

O delegado 03 aponta as dificuldades de efetivar mudanças na polícia, sobretudo no que diz respeito ao controle da violência policial. Em primeiro lugar, refere-se ao emprego da polícia civil na repressão política (1964-1980), fato que produziu um comportamento de desrespeito ao cidadão, reproduzido pelos delegados que participaram do regime militar a outros policiais. “Vai levar muito tempo ainda para que os resquícios desse comportamento deixe de influir na polícia. Porque poucos delegados ainda existem da época do regime militar, mas estes poucos já transmitiram a muitos a sua filosofia profissional de violência. E esses muitos que herdaram a filosofia da falta de respeito, por sua vez, já multiplicaram pelo exemplo e pelo ensino. Não que todo delegado de polícia em exercício na época da ditadura militar fosse favorável à violência e ao desrespeito. Aqueles que foram não desapareceram. Eles subsistem através daqueles que eles formaram profissionalmente, quer por terem sido chefe deles, quer por terem lecionado para eles”. Em segundo lugar, o fato de a polícia ser responsável pela manutenção do *status quo* dificultaria a ocorrência de mudanças, “ela é a última (instituição) a mudar”. Por fim, a deficiência de recursos do estado funciona como uma justificativa do emprego da violência no trabalho policial, para se chegar rapidamente ao fim

---

<sup>112</sup> Essa lista tríplice deixou de existir.

de uma investigação, por exemplo. “... É a forma que o policial se justifica perante a deficiência de recursos do Estado”.

### **8.1- REFORMA DA POLÍCIA: O RELACIONAMENTO ENTRE AS POLÍCIAS**

A seguir trataremos de algumas propostas de mudança mais recentes na área de segurança pública, com base em artigos de profissionais da área e em entrevistas.

Essas propostas concentram-se basicamente em quatro pontos: desmilitarização da Polícia Militar, municipalização do policiamento ostensivo, controle externo pela sociedade da polícia e unificação das duas polícias (Polícia Civil e Polícia Militar).

Telles (1996) defende uma emenda na Constituição para reformular a política de segurança pública, a partir de três pontos centrais: a desmilitarização, a descentralização da polícia preventivo-ostensiva e a criação de uma mecanismo de controle externo da atividade policial por parte da sociedade. Esta proposta foi formulada pelo grupo de trabalho da segurança pública da Comissão de Direitos Humanos da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), seção de São Paulo, e apresentada na XV Conferência Nacional da OAB.

A autora defende a desmilitarização da polícia preventivo-ostensiva e o controle externo como forma de evitar a violência, uma vez que, como detentora do monopólio da coação, a polícia está propensa a desvirtuamentos. “Tal controle deve ser exercido por Conselhos, compostos majoritariamente por representantes de entidades da sociedade civil organizada, com competência para decidir as questões relativas ao recrutamento, à seleção e à formação do pessoal, bem como para avaliar o desempenho dos policiais para efeito de punição e prêmio” (TELLES, 1996: 295 - grifos nossos). Considera também que a descentralização da polícia preventivo-ostensiva combateria a burocracia e o gigantismo, que atrapalham a administração do serviço policial, “hoje marcada pelo autoritarismo, pelo desperdício e pela ineficiência” (Telles, 1996: 294). E a municipalização como forma de manter a polícia presente e de se efetivar o policiamento comunitário. Note-se que essas propostas focalizam mais a Polícia Militar que a Polícia Civil.

Pereira (1990) também defende a desmilitarização e a municipalização do policiamento ostensivo (com adoção de carreira única) como forma de aumentar a eficiência do serviço policial. A atividade judiciária permanece no âmbito estadual. O autor se posiciona contra a unificação das polícias pois levaria ao gigantismo da corporação e dificultaria o relacionamento com o público interno e externo. Para ele, deve haver duas polícias: a

uniformizada para o policiamento ostensivo e preventivo e a não uniformizada para a apuração das infrações penais, em forma de inquérito policial. Além disso, propõe a composição de um Conselho com representantes do Executivo, Legislativo, organizações populares e órgãos de persecução penal como garantia de formação democrática e desempenho eficiente (Pereira, 1990: 27).

*Robaldo (1997) defende a unificação das polícias civil e militar. Para ele, num Estado democrático a atividade policial é essencialmente civil e a desmilitarização passa pela unificação das polícias. “A formação do policial deve ser outra. Aquele que exerce função de polícia judiciária deve saber colher e preservar as provas relacionadas com a materialidade e autoria da infração. Já aquele responsável pelo policiamento externo deve ser orientado no sentido de que, em sendo responsável pela segurança pública, deve sobretudo respeitar os direitos da cidadania” (ROBALDO, 1997: 16). Porém, apenas a unificação não é suficiente, é preciso haver uma mudança de mentalidade e o policial deve ser melhor preparado e remunerado. Além disso, um entrosamento entre a Polícia e o Ministério Público pode tornar a repressão penal mais eficiente e mais harmônica com os direitos da cidadania.*

Dentre os entrevistados para essa pesquisa, dois delegados são favoráveis à municipalização da polícia ostensiva mas não à unificação das duas polícias. A Polícia Civil permaneceria estadual.

Para o delegado 05, o policiamento ostensivo deve ser descentralizado, desde o comando até o concurso e a formação. Isto possibilitaria uma formação do policial voltada à comunidade onde ele atuará, diferente da formação atual, que é distanciada da realidade cotidiana em razão do ensino centralizado. No caso da polícia científica, não há necessidade de descentralização, pois se trata de um trabalho técnico (dar subsídios para investigação). No seu ponto de vista, deve haver cooperação/integração entre as duas polícias; o COPOM (Centro de Operações da Polícia Militar) e o CEPOL (Centro de Comunicações da Polícia) deveriam se unir e o atendimento na rua e no plantão deveriam ser harmônicos.

Para o delegado 01, o recrutamento do policial ostensivo-preventivo deve ocorrer no seu próprio município e o efetivo deve ser empregado na atividade fim (presença nas ruas) e não na infra-estrutura da instituição, como ocorre atualmente na Polícia Militar (segundo esse delegado, a Polícia Militar ocupa mais de 50% de seu efetivo em atividades internas).



## 9- O PERFIL DO DELEGADO DE POLÍCIA AO LONGO DOS ANOS (1986-1994)

Procuramos traçar um perfil do delegado de polícia com base nas informações contidas nos títulos de nomeação dos delegados entre 1984 e 1996. As tabelas apresentam os dados coletados: sexo, data de nascimento, estado civil, naturalidade, data de ingresso ou de posse na carreira, trabalho anterior e, quando disponível, o nome da faculdade de Direito cursada.

Algumas observações devem ser feitas: a categoria “trabalho anterior” traz somente informação sobre o trabalho anterior do ingressante quando era servidor público, para fins de pontuação no ingresso na carreira. A categoria “faculdade” consta a formação em Direito, conforme exigência para o concurso; o nome da faculdade cursada aparece em poucos títulos. Um ponto relevante é que o número total de aprovados não corresponde ao de efetivos na carreira. Isto porque podem ter sido contados os nomeados que acabaram não tomando posse (neste caso para uma vaga pode haver mais de um nome), os que foram exonerados após o período probatório ou têm títulos que ficaram arquivados em outro setor da Divisão de Pessoal. Assim, não foi computado o número total de efetivos ingressos a cada ano.

### Descrição das categorias e dos números:

Na tabela 1 apresenta-se a primeira categoria, sexo: masculino (masc.) e feminino (fem.). Nota-se o predomínio do sexo masculino com pelo menos 73% do total do universo de cada um dos anos analisados. A entrada de mulheres cresce consideravelmente a partir de 1991, de 6,16% no ano anterior (1990) para 13,4% (1991) e subindo para mais de 20% nos anos seguintes (1992 a 1994). Seria necessário dispor dos números de ambos os sexos que se inscreveram, a cada ano, para o concurso, assim, poder-se-ia tecer considerações sobre a proporção de homens e mulheres aprovados anualmente na carreira de delegado. No entanto, a informação sobre o número de inscritos a cada ano não se encontra computada pelo Departamento Pessoal da Delegacia Geral de Polícia.

A segunda categoria é a idade, sendo que a menor idade encontrada foi 21 anos e a maior, 58 anos. Vinte e um anos é realmente o mínimo para se entrar na carreira, pois há o requisito de ter feito faculdade de Direito. A grande maioria encontra-se na soma das faixas de idade de 20 a 25 e de 26 a 30 anos. Vale notar a inversão que ocorre, entre 1986 e 1988,

quando a faixa etária de 31 a 40 anos é maior que as demais e que, de 1989 em diante, passa a ser menor que todas as outras ou igual a de 26 a 30, confirmando o perfil predominante de idade entre 20 e 30 anos.

Como terceira categoria apresenta-se o estado civil (Est. Civil), com os itens solteiro (solt.), casado (cas.) e outros, sendo que neste último agrupam-se os separados, divorciados e uns poucos

## PERFIL DOS DELEGADOS DE POLÍCIA DE 1986 A 1994

Tabela 1 – Distribuição dos ingressantes segundo origem  
1986-1994

Estado de São Paulo

		1986	%	1987	%	1988	%	1989	%	1990	%	1991	%	1992	%	1993	%	1994	%
<b>Sexo</b>	<b>Masc.</b>	97	95,1	47	92,2	164	92,1	239	94,5	335	93,8	454	86,6	219	78,2	283	73,5	52	78,79
	<b>Fem.</b>	5	4,9	4	7,84	14	7,87	14	5,53	22	6,16	70	13,4	61	21,8	102	26,5	14	21,21
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>280</b>	<b>100</b>	<b>385</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Idade</b>	<b>20-25</b>	13	12,7	1	1,96	54	30,3	80	31,6	101	28,3	101	19,3	65	23,2	104	27	10	15,2
	<b>26-30</b>	36	35,3	11	21,6	56	31,5	81	32	128	35,9	183	34,9	97	34,6	124	32,2	27	40,9
	<b>31-40</b>	41	40,2	23	45,1	62	34,8	81	32	109	30,5	183	34,9	89	31,8	109	28,3	21	31,8
	<b>41-60</b>	12	11,8	16	31,4	6	3,37	11	4,35	19	5,32	57	10,9	29	10,4	8	2,08	8	12,1
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>280</b>	<b>100</b>	<b>345</b>	<b>89,6</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Est. Civ.</b>	<b>Solt.</b>	33	32,4	14	27,5	90	50,6	134	53	198	55,5	246	46,9	161	57,5	220	57,1	33	50
	<b>Cas.</b>	63	61,8	35	68,6	81	45,5	110	43,5	136	38,1	233	44,5	101	36,1	143	37,1	31	47
	<b>Outros</b>	6	5,88	2	3,92	7	3,93	9	3,56	23	6,44	45	8,59	20	7,14	17	4,42	2	3,03
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>282</b>	<b>100</b>	<b>380</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Nat.</b>	<b>Cap.</b>	40	39,2	7	13,7	107	60,1	89	35,2	112	31,4	154	29,4	100	35,7	110	28,6	18	27,3
	<b>Int.</b>	56	54,9	41	80,4	67	37,6	148	58,5	225	63	323	61,6	162	57,9	250	64,9	45	68,2
	<b>Outros</b>	6	5,88	3	5,88	4	2,25	16	6,32	20	5,6	50	9,54	19	6,79	25	6,49	3	4,55
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>527</b>	<b>100</b>	<b>281</b>	<b>100</b>	<b>385</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fonte: Títulos de nomeação - Departamento Pessoal/Delegacia Geral de Polícia Civil

Tabela 2 – Distribuição dos ingressantes segundo formação anterior  
1986-1994  
Estado de São Paulo

		1986	%	1987	%	1988	%	1989	%	1990	%	1991	%	1992	%	1993	%	1994	%
<b>Faculd.</b>	<b>NI</b>	26	25,5			31	17,4	5	1,98	14	3,92	335	63,9	280	100	385	100	66	100
	<b>Pub.</b>	4	3,92	3	5,88	9	5,06	13	5,14	22	6,16	6	1,15						
	<b>Catol.</b>	7	6,86	1	1,96	11	6,18	24	9,49	33	9,24	17	3,24						
	<b>P. Cap.</b>	7	6,86	6	11,8	17	9,55	34	13,4	42	11,8	28	5,34						
	<b>P. Int.</b>	58	56,9	41	80,4	110	61,8	177	70	246	68,9	138	26,3						
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>280</b>	<b>100</b>	<b>385</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>
<b>Trab. Anterior</b>	<b>NI</b>	102	100	51	100	178	100	253	100	357	100	359	68,5	167	59,6	239	62,1	45	68,2
	<b>Invest.</b>											82	15,6	45	16,1	68	17,7	10	15,2
	<b>Escr.</b>											36	6,87	38	13,6	33	8,57	6	9,09
	<b>Ag.Pol</b>											4	0,76	1	0,36	2	0,52		
	<b>SSP</b>											8	1,53	5	1,79	10	2,6	1	1,52
	<b>PM</b>											11	2,1	6	2,14	5	1,3	1	1,52
	<b>Ex/Aer</b>											2	0,38			1	0,26		
	<b>Est.</b>											4	0,76	5	1,79	8	2,08	1	1,52
	<b>Mun.</b>											3	0,57	1	0,36	3	0,78		
	<b>TJ</b>											15	2,86	12	4,29	16	4,16	2	3,03
	<b>Total</b>	<b>102</b>	<b>100</b>	<b>51</b>	<b>100</b>	<b>178</b>	<b>100</b>	<b>253</b>	<b>100</b>	<b>357</b>	<b>100</b>	<b>524</b>	<b>100</b>	<b>280</b>	<b>100</b>	<b>385</b>	<b>100</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

Fonte: Títulos de nomeação - Departamento Pessoal/Delegacia Geral de Polícia Civil



viúvos. Dos números, em 1986 e 1987 tem-se a maior concentração de casados, período que também predomina a faixa etária de 31 a 40 anos; de 1989 a 1994, a maioria inverte para os solteiros, período em que cai a faixa etária majoritariamente ingressante.

A última categoria é a naturalidade (Nat.), com os seguintes itens: capital (Cap.), para todos que nasceram na cidade de São Paulo, interior (Int.), para os das demais cidades do estado incluindo os municípios vizinhos a São Paulo e do litoral; e, outros, para nascidos em outros estados e estrangeiros. Em quase todos os anos, a maioria nasceu no interior, a não ser em 1988, quando a capital surge como o local de nascimento mais freqüente. A formação de delegado dá-se exclusivamente na capital. Como nessa categoria consta o local de nascimento e não o de moradia atual, não se pode fazer afirmações em relação ao deslocamento para o lugar de formação. A centralização da formação é um ponto que pode ser problematizado num trabalho posterior. Nas entrevistas, um delegado chamou a atenção para o ponto que a formação centralizada é uma violência porque descarta as diferenças locais.

Na tabela 2 encontra-se a relação das faculdades cursadas pelos ingressantes na carreira de delegado, com os seguintes itens: não informa (NI), quando não constava o nome da faculdade ou universidade; públicas (Pub.), para as universidades estaduais ou federais do estado de São Paulo ou demais estados; católicas (Catol.), universidades católicas de São Paulo, Santos e Campinas; particulares da capital (P. Cap.), faculdades ou universidades pagas na cidade de São Paulo; particulares do interior (P. Int.), faculdades ou universidades em cidades fora da capital ou de outros estados. Os agrupamentos dos itens foram feitos de acordo com critérios de padrão de qualidade de ensino. As universidades públicas, estaduais ou federais são as que, no geral, apresentam a melhor qualidade de ensino; as universidades católicas têm o mesmo padrão de ensino tanto na capital quanto no interior; as particulares da capital possuem uma diversidade quanto ao padrão, mas podem ser agrupadas pelo fato de serem pagas; as particulares do interior foram agrupadas por serem pagas e localizarem-se fora da capital. Sabe-se que no caso de algumas faculdades do interior pode-se obter uma vaga mediante pagamento, sem a exigência do candidato ter conhecimentos mínimos para cursá-las. As faculdades do interior que mais apareceram são: Universidade Braz Cubas, Faculdade de Direito de Bauru, Faculdade de Direito de Marília e Faculdade de Direito de Sorocaba, sendo que esta última, segundo informação possui um padrão comparável aos das universidades católicas, mas chegou a sofrer acusação de vender vagas. Na capital,

entre as privadas destacam-se a presenças das Faculdades Metropolitanas Unidas e da Universidade Mackenzie.

Quanto aos números, nota-se que, de 1986 a 1990, a grande maioria dos ingressantes cursou faculdades particulares no interior. Em 1991, os números mudam, não havia a informação do nome da faculdade para mais de 63% dos nomeados. De 1992 a 1994, não houve a informação sobre faculdade para 100% dos casos, donde se conclui, no mínimo, uma maior negligência com essas informações nestes anos.

A categoria trabalho anterior (Trab. anterior) tem os seguintes itens: não informa (NI); investigador de polícia (Invest.); escrivão de polícia (Escr.); agente policial (Ag. Pol); outros funcionários da Secretaria de Segurança Pública (SSP), neste item entraram os peritos, carcereiros ou agentes de segurança penitenciário, técnicos, papiloscopistas, agentes de telecomunicações policial e assistentes administrativos; policiais militares (PM); membros do exército ou da aeronáutica (Ex/Aer); funcionários públicos estaduais (Est.), neste item, a presença mais comum era de professores; funcionários públicos municipais, geralmente professores; por fim, tribunal de justiça (TJ), para oficiais de justiça e escreventes.

A principal função dessa tabela era verificar a presença de funcionários da secretaria de segurança na carreira de delegado. É importante ressaltar que no item “Não informa” estão agrupados tanto aqueles que possuíam um emprego anterior mas não havia a informação sobre qual, quanto aqueles que não trabalhavam antes. Aliás, só havia a informação sobre qual o trabalho anterior quando se tratava de funcionário público porque conta pontos tanto na classificação final do candidato quanto na sua carreira como delegado. Ser ocupante de um cargo na polícia civil é um dos critérios de preferência no caso de empate na classificação final do concurso.

Quanto aos números, chama a atenção, a falta de informação da categoria nos anos de 1986 a 1990. Pode-se inferir, dos números apurados para esses anos, que não houve ingressantes que trabalhavam em cargos públicos anteriormente. A partir de 1991, mais uma vez, ocorrem mudanças nos números, aparecendo com destaque ex-funcionários da secretaria de segurança pública. Em 1991, dos números em que consta a informação, tem-se 15,65% de investigador, 6,87% de escrivão, 0,76% de agente policial, 1,52% de outros funcionários da secretaria de segurança pública, 2,1% de policiais militares, 0,76% de funcionários municipais estaduais, 0,57% de funcionários municipais e 2,86% de

funcionários do tribunal de justiça. Em 1992, destacam-se as seguintes porcentagens: 68,51% de não informa, 16,07% de investigadores, 13,57% de escrivães e 4,28% de funcionários do TJ. Em 1993, tem-se: 62,08% de não informa, 17,66% de investigadores e 8,57% de escrivães. Para 1994, as maiores porcentagens são: 68,18% de não informa, 15,15% de investigadores e 9,09% de escrivães. O maior destaque, quando há a informação do trabalho anterior, vai para a profissão de investigador que ficou com mais de 15% para cada um dos anos de 1991 a 1994. Caso somemos as porcentagens do total de ex-funcionários da secretaria de segurança pública (itens invest., escr., ag. Pol. e SSP), temos 24,8%, em 1991, 31,77% em 1992, 29,33% em 1993 e 25,76% em 1994. Esse destaque de investigadores e escrivães coincide com a falta de informação sobre a faculdade; à medida que houve maior procura interna na carreira, ocorreu mais descuido com as informações sobre a faculdade. A carreira de investigadores e escrivães mereceria um acompanhamento aprofundado para entender esse afluxo destas categorias para a carreira de delegado. Como curiosidade, houve em 1993 o caso de uma promotora de justiça, do Rio Grande do Sul, que virou delegada.

## **10- RESULTADOS DO WORKSHOP COM MEMBROS DA INSTITUIÇÃO**

Realizamos um workshop com delegados de polícia que estão ligados às áreas de interesse da pesquisa - seleção, formação e treinamento de profissionais - com o objetivo de promover uma discussão sobre os resultados do trabalho. A discussão trouxe a visão dos delegados a respeito desses temas e revelou suas avaliações sobre os problemas da instituição.

Em primeiro lugar, observamos que a instituição não tem uma visão integral de todos os problemas apontados pela pesquisa. Se, por um lado, há uma percepção clara de alguns desses problemas - os quais recebem grande atenção da instituição -, por outro lado há questões que não são objeto de uma reflexão mais aprofundada. Além disso, há temas que, embora escapem aos objetivos diretos da pesquisa, constituem preocupações comuns à instituição e por isso também serão abordados. São questões que apareceram de forma recorrente nas entrevistas realizadas durante a pesquisa, nos artigos produzidos por delegados de polícia e que foram reiteradas no workshop.

### *- Processo seletivo*

A realização de um concurso transparente é a preocupação que merece maior destaque entre os profissionais da Polícia Civil. As iniciativas nesse sentido foram

tomadas pelo atual Diretor da Academia da Polícia Civil, que, ao assumir o cargo, introduziu mudanças para impedir a fraude e assegurar a transparência do concurso. Os resultados dessa iniciativa são aprovados pelos delegados entrevistados e pelos participantes do workshop, que reconhecem um grande esforço do Diretor da Academia para alcançá-los.

A seleção mais rigorosa de candidatos é avaliada positivamente: das 230 vagas do concurso realizado em maio de 1997, apenas 81 foram preenchidas, sendo que houve dez mil inscritos. O diretor da Academia considerou mais fácil trabalhar com o pessoal selecionado neste concurso: “são 81 diamantes a ser lapidados”.

A forma atual de ingresso na carreira, em que o candidato deve ser aprovado no concurso e, em seguida, fazer o Curso de Formação Técnico-Profissional -, é considerada satisfatória pela maioria dos interlocutores. Há porém questionamentos sobre essa seqüência: considera-se que a alteração dessa ordem, obrigando que o candidato fizesse o curso em primeiro lugar para depois prestar o concurso, traria benefícios pois atrairia para a carreira os mais vocacionados (ver item 2.2.2). A instituição porém considera economicamente inviável a execução dessa proposta.

#### *- Formação e Treinamento*

As mudanças ocorridas na formação refletem uma preocupação com a formação humanística do policial, até então inexistente. Para o diretor da Academia, a Polícia Civil é uma instituição que tem preconceitos e que está defasada, pois não acompanha as mudanças sociais e muitas vezes as contraria. É necessário então transformá-la pela educação; daí as inovações no processo de seleção e na formação de policiais civis, como a introdução de matérias consideradas “estranhas” à atividade policial (Ikebana e tai-chi). O diretor da Academia avalia que essas inovações tiveram um resultado positivo e deveriam ser estendidas a todas as Academias de Polícia.

Além disso, o Fórum Permanente de Direitos Humanos, que promove eventos mensalmente, e o Centro de Estudos de Segurança Pública e Direitos Humanos são espaços para a discussão desses temas. Outra mudança nesse sentido ocorreu no treinamento de tiro, que agora tem como alvo regiões do corpo não fatais (pernas e braços).<sup>113</sup>

---

<sup>113</sup> O treinamento de tiro aumentou de 24 para 240 tiros.

Além da formação jurídica, o perfil do policial desejado pela Academia inclui a formação humanista: o policial deve ser um humanista, deve ter uma formação moral que impeça o exercício da arbitrariedade. Há uma preocupação em evitar o que aconteceu durante a ditadura militar, quando policiais civis formaram grupos de extermínio (“esquadrão da morte”). Dentre os delegados participantes do workshop, não há questionamentos sobre esse perfil mas sim sobre a indefinição de atribuições do delegado de polícia, que seria uma misto de jurista e de investigador. Para um dos delegados presentes, duas possibilidades decorrem desse fato: o delegado pode ser um bom investigador ou um bom jurista; ou não ser nem um nem outro.

Apesar das mudanças ocorridas na formação serem avaliadas positivamente, o Curso de Formação Técnico-Profissional ainda é considerado insatisfatório. Em primeiro lugar porque o tempo (3 meses) é insuficiente; em segundo lugar porque o curso contém apenas noções teóricas e não contempla a parte prática da atividade policial, como o atendimento de ocorrências ou o trabalho de plantonista, por exemplo. Esses cursos deveriam proporcionar maior profissionalização. Mesmo assim, é comum haver uma antecipação do término dos cursos da Academia para que os policiais comecem a trabalhar logo nas ruas, a pedido do governador. E ainda, os policiais são encaminhados para as áreas especializadas precocemente, sem fazer a devida especialização.

A centralização dos cursos na capital prejudica a especialização dos policiais civis do interior do estado, pois a necessidade de deslocamento do interior para a capital implica custos (transporte, alimentação e substituição do policial) que acabam impossibilitando a especialização desses policiais. Portanto, é necessário descentralizar o ensino.

A falta de recursos da Academia é um problema reconhecido por todos os interlocutores presentes no workshop. Eles salientam que, apesar da falta de recursos, os fundos recolhidos com as inscrições para os concursos vão para a Fazenda do Estado e não para a Academia. Para resolver esse problema, sugerem a criação de um fundo especial de ensino que captasse esses recursos.

Outra crítica em relação à formação refere-se à docência. Um dos delegados critica a ausência de uma “pedagogia policial” ou de uma preocupação pedagógica com o ensino policial. Não há também um intercâmbio dos professores brasileiros com outras realidades, eles não fazem cursos em outras escolas, o que seria desejável na visão do

delegado.

Em relação ao treinamento, aponta-se para a necessidade de treinamento para enfrentar a corrupção e evitar a violência, mas não são apresentadas propostas concretas nesse sentido.

#### *- Carreira Policial Civil*

Dois problemas são apontados em relação à carreira policial civil. Em primeiro lugar, critica-se a ausência de critérios de promoção objetivos para avaliar o merecimento e sugere-se que o desempenho do policial nos cursos de especialização seja considerado um meio de avaliá-lo. Além disso, critica-se a estrutura de promoção na carreira, em que o critério de promoção ao último posto (delegado especial) é apenas o merecimento. Reivindica-se que para essa promoção sejam considerados ambos os critérios - antiguidade e merecimento -, pois a forma atual desestimula os profissionais.

Não houve discussão aprofundada sobre o Programa Permanente da Qualidade e Produtividade no Serviço Público.<sup>114</sup> Apenas criticou-se a sua elaboração pela Secretaria da Administração sem a participação da Polícia Civil.

Em segundo lugar, a migração de policiais civis para outras carreiras, como Ministério Público ou Magistratura, é um problema reconhecido pela instituição. Essa migração ocorre por causa da insatisfação com as condições de trabalho e com o salário. Os problemas da profissão, como a superlotação dos distritos policiais, são situações irregulares que permanecem e desestimulam o profissional. Os aprovados nos concursos vão trabalhar nessas condições e, conseqüentemente, os melhores acabam migrando para as outras carreiras.

#### *- A Polícia Civil e o Sistema de Justiça*

Uma preocupação da pesquisa foi o relacionamento da Polícia Civil com as outras instituições da área da Justiça - Polícia Militar, Ministério Público e Magistratura.

Na visão da Polícia Civil, em geral as instituições são tradicionalmente separadas; destaca-se porém a falta de integração com a Polícia Militar. A Polícia Civil considera que a relação entre as duas polícias são conflitivas e preconceituosas: há desconhecimento e distanciamento entre elas. Com exceção de uma ocasião em que ocorreu intercâmbio entre as duas polícias, quando o diretor da Academia da Polícia Civil fez o Curso Superior

---

<sup>114</sup> Decreto 40.536/95.

de Polícia oferecido pela Polícia Militar, não houve referência a outras possibilidades de contato ou integração.

Há, por outro lado, uma visão muito crítica a respeito da posição superior que a Polícia Militar ocuparia no campo da segurança pública em relação à Polícia Civil. Seu orçamento seria muito maior e, em geral, ela despenderia mais recursos com a formação de seus policiais do que a Polícia Civil. Reivindica-se assim uma distribuição equânime dos recursos. Mais uma vez aparece o problema da ausência de autonomia financeira da Polícia Civil, pois os recursos da inscrição para o concurso não são revertidos para a Academia de Polícia.

Em relação às outras instituições (Ministério Público e Magistratura), não há programas integrados no campo da formação mas há debates com juízes e promotores que abordam questões relativas ao seu trabalho e às expectativas que têm do trabalho policial. Há portanto contatos, mas não programas formalizados no campo da formação policial civil.

#### *- Falta de Autonomia e de Continuidade Administrativa*

Um problema geral apontado tanto nas entrevistas como no workshop é a falta de autonomia funcional da Polícia Civil em relação aos governadores de estado. Esse parece ser o problema dominante na visão dos policiais. Da ausência de autonomia decorreriam problemas como: pressão política, ingerência política nos concursos e interrupção dos trabalhos desenvolvidos a cada mudança de governo.

O trabalho desenvolvido na Academia de Polícia é elogiado com unanimidade. Há porém um ceticismo quanto à sua continuidade nas próximas administrações. Assim, mudanças positivas dependem apenas da iniciativa individual de um diretor interessado mas a instituição não tem meios de garantir a continuidade dos bons trabalhos, como o que vem sendo realizado na Academia.

A discussão sobre a falta de autonomia da Polícia Civil parece ser a maior preocupação institucional, manifestada em artigos, nas entrevistas e no workshop. Reivindicam-se as mesmas garantias institucionais do Ministério Público e da Magistratura para assegurar a independência e também a isonomia salarial (Angerami, 1990; Pereira, 1987; Moraes, 1995; Martins, 1994). Alega-se que a instituição permanece subordinada aos interesses do governador de estado e que essa instrumentalização política é um problema constante, independentemente da forma de governo - democrático

ou autoritário.

Para solucionar esse problema, reivindica-se que os avanços, como as inovações da Academia, fossem implementados em lei. O suporte legal garantiria a sua continuidade. Atualmente, as mudanças são implementadas sobretudo por meio de decretos, que podem ser alterados por outros decretos de outros governadores. Na opinião de um dos delegados participantes do workshop, “a polícia não tem nenhum respaldo legal para realizar um bom trabalho, está a mercê do governador”.



## **ANEXOS**

• **ANEXO 1 - BIBLIOGRAFIA DA PESQUISA**

- AGUIAR, Luiz José Bueno de (1990). "As Guardas Civas Municipais e a Segurança Pública nas Grandes Cidades". In: FRATESCHI, Paulo & SILVEIRA, Sérgio Amadeu da (Orgs.). *Questão de Segurança- O PT, A Polícia, As Prisões*. São Paulo, Brasil Urgente, p. 55-69.
- ANGERAMI, Alberto (1990). "Garantias ao Trabalho Policial". In: FRATESCHI, Paulo & SILVEIRA, Sérgio Amadeu da (Orgs.). *Questão de Segurança - O PT, A Polícia, As Prisões*. São Paulo, Brasil Urgente, p. 51 -54.
- BENEVIDES, Maria Victoria de Mesquita (1996). "A polícia sob controle da sociedade a que serve". In: MORAES, Bismael B. (Coord.). *O Papel da Polícia no Regime Democrático*. São Paulo, Mageart, pp: 71-88.
- CALVANO, Alberto (1994). "O Delegado de Polícia e o Ministério Público". *Revista ADPESP*. São Paulo, ano 15, No. 19.
- COMPARATO, Fábio Konder (1996). "A polícia e a ética na segurança pública". In: MORAES, Bismael B. (Coord.). *O Papel da Polícia no Regime Democrático*. São Paulo, Mageart, pp: 89-108.
- DISSEL, Amanda (1997). Seminar for Núcleo de Estudos da Violência on Police Accountability Structures and Oversight Mechanisms. (mimeo)
- GENOFRE, Roberto Maurício (1991). "A Formação Jurídica e Técnico-Profissional do Delegado de Polícia". In: MORAES, Bismael B. (1991). *A Polícia à Luz do Direito*. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais, p. 75-84.
- MACHADO, José Damião Pinheiro (1992). "Controle Externo da Atividade Policial". *Revista dos Tribunais*. São Paulo, 81 (678): 407-409.
- MACHADO, Antônio C. de Castro & QUEIROZ, Carlos A. Marchi de (1996). "A Nova Polícia". *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, ano 4, No. 13, jan.-mar., p. 236-241.
- MAGALHÃES, Ruyrillo Pedro (1981). "Promoção na Carreira de Delegado de Polícia: necessidade de alteração de critérios". *Revista ADPESP*, No. 5, jan/abril, p. 54-55.
- MARTINS, Ives Gandra da S. (1994). "O Princípio da Isonomia de Vencimentos entre Delegados, Procuradores, Membros do Ministério Público e Magistrados". *Boletim de Direito Administrativo*. São Paulo, **10** (12):717-728, dez.
- MINGARDI, Guaracy (1992). *Tiras, Gansos e Trutas*. São Paulo, Scritta Editorial, p. 73-84.
- MORAES, Bismael B. (1995). "O Delegado de Polícia e as Carreiras Jurídicas". In: COSSO, Roberto de Souza Campos & KNIPPEL, Edson Luz (Org.). *Revista Direito para Todos*. São Paulo, fev/mar, ano 1, No. 3, p. 44-49.
- ONTARIO ASSOCIATION OF POLICE SERVICES BOARDS (1994). *A Process for the Recruitment and Selection of Chiefs of Police*. Ontario, Canada.

- PEREIRA, Maurício Henrique Guimarães (1990). "A Polícia Ideal". In: FRATESCHI, Paulo & SILVEIRA, Sérgio Amadeu da (Orgs.). *Questão de Segurança- O PT, A Polícia, As Prisões*. São Paulo, Brasil Urgente, p. 21-29.
- PEREIRA, Murilo de Macedo *et alli* (1996). "Subsídios para uma Política/ Sistema/ Filosofia de Segurança Pública". *Revista ADPESP*, No. 21, set., p. 94-120.
- REVISTA ADPESP (1980). "Um perfil do Delegado de Polícia". *Revista ADPESP*, No. 3, jul/ago/set, p. 23-24.
- ROBALDO, José Carlos de Oliveira (1997). "Reflexões sobre a Unificação das Polícias Civil e Militar". *Boletim IBCCrim*. São Paulo, No. 56, Ano 5, julho.
- RODRIGUES, José Narciso da Cunha (1991). "A Administração da Justiça nas Democracia Modernas". *Revista Brasileira de Direito Comparado*. Rio de Janeiro, 7 (11).
- SILVA, João Estevam da (1991). "Polícia, Corregedoria da Polícia Judiciária e o Controle Externo da Atividade Policial como uma das Funções Institucionais do Ministério Público". *Revista dos Tribunais*. São Paulo, 80 (670): 382-387, Ago.
- SYLVESTRE, Vicente. (1990). "Em Defesa da Carreira Única". In: FRATESCHI, Paulo & SILVEIRA, Sérgio Amadeu da (Orgs.). *Questão de Segurança- O PT, A Polícia, As Prisões*. São Paulo, Brasil Urgente, p. 47-50.
- TELLES, Maria Eugênia Raposo da Silva (1996). "Proposta para uma Nova Política de Segurança Pública". *Revista Brasileira de Ciências Criminais*, ano 4, nº 16, out./dez., p. 291- 297.

## • ANEXO 2

Bibliografia de Criminalística - Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia:

- BARROS, F. A. M. *Crimes contra a Pessoa*. São Paulo, Saraiva, 1997.
- SILVEIRA, E. C. *Direito Penal. Crimes contra a Pessoa*. São Paulo, RT, 1973.
- BRUNO, A. *Crimes contra a Pessoa*. Rio de Janeiro, Edit. Rio, 1975.
- MIRABETE, J. F. *Manual de Direito Penal*. São Paulo, Atlas, 1984.
- JESUS, D. E. *Direito Penal*. São Paulo, Saraiva, 1985.
- NORONHA, E. M. *Direito Penal*. São Paulo, Saraiva, 1987.
- ALMEIDA Jr., A. F. & COSTA Jr., J. B. O. *Lições de Medicina Legal*. São Paulo, Nacional, 1991.
- MARANHÃO, O. R. *Curso Básico de Medicina Legal*. São Paulo, Malheiros, 1997.
- FÁVERO, F. *Medicina Legal*. São Paulo, Martins, 1958.
- KIRK, P. L. *Crime Investigation*. University of California/Berkeley, John I. Thorton, 1973.
- SODERMAN, H. & O'CONNELL, J. J. *Métodos Modernos de Investigación policiana*. Mexico, Limusa, 1974.
- VANDERBOSCH, C. G. *Investigación de Delitos*. Mexico, Limusa, 1971.

- BONNET, E. F. P. *Medicina Legal*. Buenos Aires, Lopes Libreros, 1993.
- BARBERA, F. A. & TURÉGANO, J. V. L. *Manual de Técnica Policial*. Valencia, Tirant lo Blanch, 1991.
- SIMONIN, C. *Medicina Legal Judicial*. Barcelona, Jims, 1966.
- SNYDER, L. *Investigación de Homicidios*. Mexico, Limusa, 1984.
- ALVES, J. F. Crime contra a saúde pública. *Justitia* 99/390.
- CARBONIERE, J. F. M. Defraudação de substância alimentícia. *Justitia* 85/416.
- COGAN, A. Curandeirismo. *Justitia* 99/71.
- CUNHA, M. J. Crime contra a saúde pública. *Justitia* 96/297.
- FÁVERO, F. *Código Penal Brasileiro Comentado*. São Paulo, Saraiva, 1950.
- FÁVERO, F. Dos Crimes Contra a Saúde Pública. *Revista dos Tribunais* 335/579.
- FRAGOSO, H. C. *Lições de Direito Penal*. Rio de Janeiro, Forense, 1981.
- JESUS, E. D. *Direito Penal*. São Paulo, Saraiva.
- MARQUES, J. F. *Tratado de Direito Penal*. São Paulo, Saraiva, 1961.
- MOTTA NETO, A. Petrechos de falsificação. *Justitia* 94/404.
- NORONHA, E. M. *Direito Penal*. São Paulo, Saraiva.
- NORONHA, E. M. Crimes contra a inviolabilidade de correspondência. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 21.
- NORONHA, E. M. Extorsão. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 35.
- NORONHA, E. M. Cárcere privado e seqüestro. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 13.
- NORONHA, E. M. Petrechos para falsificação de moeda. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 58.
- CHAVES, A. Violações do direito do autor. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 77.
- FREITAS, V. P. & FREITAS, G. P. Violação do privilégio postal da União. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 77.
- FERREIRA, C. L. Crimes contra a segurança nacional. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 21.
- NUSDEO, F. Economia popular. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 30.
- PIRES, A. C. Genocídio. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 39.

- TOLEDO, F. A. Contrabando. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 19.
- TOLEDO, F. A. Descaminho. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 24.
- ALMEIDA JR., A. F. & COSTA JR., J. B. O. *Lições de medicina legal*. São Paulo, Nacional, 1991.
- MARANHÃO, O. R. *Curso básico de medicina legal*. São Paulo, Malheiros, 1997.
- BONNET, E. F. P. *Medicina legal*. Buenos Aires, Lopez, 1993.
- CALABUIG, J. A. G. *Medicina legal y toxicologia*. Barcelona, Salvat, 1991.
- SIMONIN, C. L. *Medicina legal judicial*. Barcelona, Jims, 1966.
- ARBENS, G. O. *Medicina legal e antropologia forense*. Rio de Janeiro, Atheneu, 1988.
- FÁVERO, F. *Medicina legal*. São Paulo, Martins, 1977.
- ALBARRACIN, R. *Manual de criminalística*. Buenos Aires, Policial, 1971.
- GONZALEZ, L. R. M. *Manual de introduccion a la criminalística*. Mexico, Porrúa, 1977.
- LOCARD, E. *Manual de tecnica policiana*. Barcelona, Jose Monteso.
- O'HARA, C. E. & OSTERBURG, J. W. *Introdução à criminalística*. Rio de Janeiro, Fundo de Cultura, 1964.
- PORTO, G. *Manual de criminalística*. São Paulo, Serv. Gráf. da SSP/SP, 1960.
- SMART, L. S. *Manual de criminalística*. Santiago, Juridica do Chile, 1960.
- ZBINDEN, K. *Criminalística. Investigação policial*. Lisboa, 1957.
- KEHDY, C. *Manual de locais de crime*. São Paulo, Serv. Gráf. da SSP/SP, 1959.
- ARANHA, A. J. Q. *A prova no processo penal*. São Paulo, Saraiva, 1978.
- TORNAGHI, H. *Instituições de processo penal brasileiro*. São Paulo, Saraiva, 1978.
- TUCCI, R. L. *Do corpo de delito no direito processual penal brasileiro*. São Paulo, Saraiva, 1976.
- GÓMEZ, L. L. *Tecnica medico-legal criminalística*. Valencia, Saber, 1953.
- FEIGL, F. *Analisis cualitativo mediante reacciones a la gota*. Madrid, Mélenes Valdés, 1949.
- ANDRADE, I. M. *Polícia judiciária*. Rio de Janeiro, Forense, 1958.
- VITRAL, W. Local do crime. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 50.
- ZARZUELA, J. L. *Temas fundamentais de criminalística*. Porto Alegre, Sagra-Luzzatto, 1996.

ZARZUELA, J. L. Levantamento do local. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 50.

ZARZUELA, J. L. Fotografia judiciária. *Enciclopédia Saraiva do Direito*. São Paulo, Saraiva, 1977, Vol. 38.

ZARZUELA, J. L. As modernas técnicas químicas de revelação de impressões papilares em papel. *Boletim Informativo da Polícia Técnica*. No. 15, fev/ 73, ano II.

TOCHETO, D. *et alli*. *Tratado de Perícias Criminalísticas*. Porto Alegre, Sagra-Luzzatto, 1996.

ANGEL, A. V. *Criminalística general*. Bogota, Temis, 1971.

FERREIRA, A. A. *Da técnica médico-legal na investigação forense*. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1962.

HORA, A. M. *Curso teórico-prático de balística externa*. Rio de Janeiro, Atlanta, Artefatos de Papel, 1950.

LAPAGESSE, E. Subsídios à balística forense. *Revista de Engenharia Militar*. Rio de Janeiro, jun/ jul, 1960.

LEWGOY, F. A perícia em armas de fogo. São Paulo, Anais do II Congresso Nacional de Criminalística, 1967.

OLAVARIA, L. A. *Determinación de autoria del disparo*. Mendonza, 1994.

PIMENTEL, H. O. & SILVA, D. C. A problemática da determinação de resíduos metálicos em mão de atiradores. Departamento de Polícia Técnica, Laboratório Central, Salvador, 1983.

RABELLO, E. *Balística Forense*. Porto Alegre, Sagra-Luzzatto, 1995.

### • ANEXO 3

Bibliografia sobre Inquérito policial:

1) João Mendes de Almeida Júnior. *O Processo Criminal Brasileiro*. Rio de Janeiro/ São Paulo, Edições Freitas Bastos, 1959.

2) Bolivar Malaquias. *Manual do Delegado de Polícia (Polícia Judiciária)*. Belo Horizonte, Imprensa Oficial, 1974.

3) Tales Castelo Branco. *Da Prisão em Flagrante*. São Paulo, Saraiva, 1980.

4) Augusto Mondin. *Manual de Inquérito Policial*. São Paulo, Sugestões Literárias, 1969.

5) Antônio de Paula. *Do Direito Policial*. Rio de Janeiro, Editora "A Noite", 1948, 2<sup>a</sup>. edição.

- 6) Ivan Moraes de Andrade. *Polícia Judiciária*. Rio de Janeiro, Forense, 1958, 2ª. edição.
- 7) Joaquim Canuto Mendes de Almeida. *Princípios Fundamentais do Processo Penal*. São Paulo, Ed. Revista dos Tribunais (RT), 1973.
- 8) Estulano Garcia. *Procedimento Policial*. São Paulo, Saraiva, 1980.
- 9) Romeu de Almeida Sales Júnior. *Inquérito Policial e Ação Penal*. São Paulo, Saraiva, 1983.
- 10) Fernand Cathala. *Polícia, Mito e Realidade*. Trad. João M. Cunha Lima, São Paulo, Mestre Jou.
- 11) Sérgio Marcos de Moraes Pitombo. *Inquérito Policial - Novas tendências*. Belém, Ed. CEJUP, 1986.
- 12) Hélio Bastos Tornaghi. *Instituições de Processo Penal*, Vols. 1 e 2. São Paulo, Saraiva, 1977.
- 13) Milton Lopes da Costa. *Manual de Polícia Judiciária*. Rio de Janeiro, edição do autor, 1966.
- 14) José Barcelos de Souza. *Teoria e Prática da Ação Penal*. São Paulo, Saraiva, 1979.
- 15) Eduardo Espíndola Filho. *Código de Processo Penal Brasileiro Anotado*. Editora Rio (Histórica) , vol. 1, 1980.
- 16) Carlos Alberto dos Santos. *Teoria e Prática do Inquérito Policial*. Bauru, Ed. Jalovi, 1986.
- 17) Manoel Messias Barbosa. *Inquérito Policial (Doutrina, Prática e Jurisprudência)*. São Paulo, Ed. EUD, 1990.
- 18) Bismael B. Moraes. *Direito e Polícia - uma Introdução à Polícia Judiciária*. São Paulo, RT, 1986.
- 19) Bismael B. Moraes. *Artigos de Polícia e Direito*. São Paulo, Ed. IBRASA, 1990.
- 20) Ada Pellegrini Grinover. *Liberdades Públicas e Processo Penal*. São Paulo, RT, 1982, 2ª. edição.
- 21) Amintas Vidal Gomes. *Novo Manual do Delegado*. Rio de Janeiro, Forense, 1978, 4ª ed.
- 22) José Frederico Marques. *Elementos de Direito Processual Penal*, Vols. 1 e 2. Rio de Janeiro, Forense, 1965.
- 23) Mauro da Silva Guedes. *Manual do Inquérito Policial*. São Paulo, Saraiva, 1980.
- 24) Romeu Pires de Campos Barros. *Direito Processual Penal Brasileiro*, Vol. 1. São Paulo, Sugestões Literárias.
- 25) Ubirajara Rocha. *Do Relatório no Inquérito Policial*. São Paulo, Edição da SSP, 1962.

26) José Silvino da Silva. *Do Inquérito Policial - Legislação e Formulários*. Ceará, Ed. Imp. Universitária, 1969.

27) Basileu Garcia. *Comentários ao Código de Processo Penal*, Vol. 3. Rio de Janeiro, Forense, 1945.

28) Rogério Lauria Tucci. *Do Corpo de Delito no Direito Processual Penal Brasileiro*. São Paulo, Saraiva, 1978.

29) Fernando da Costa Tourinho Filho. *Processo Penal*, Vols. 1, 3 e 4. Bauru, Jalovi, 1978.

30) Damásio E. de Jesus. *Código de Processo Penal Anotado*. São Paulo, Saraiva, 1990, 8ª. edição.

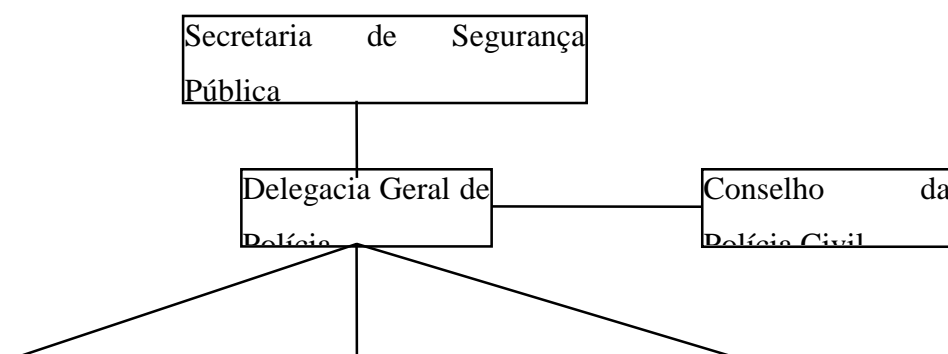
#### • ANEXO 4 – ROTEIRO DO WORKSHOP

Este roteiro foi apresentado à Polícia Civil e norteou a discussão promovida pelo workshop com membros da instituição. As incorreções apontadas pelos participantes foram retificadas no corpo do relatório.

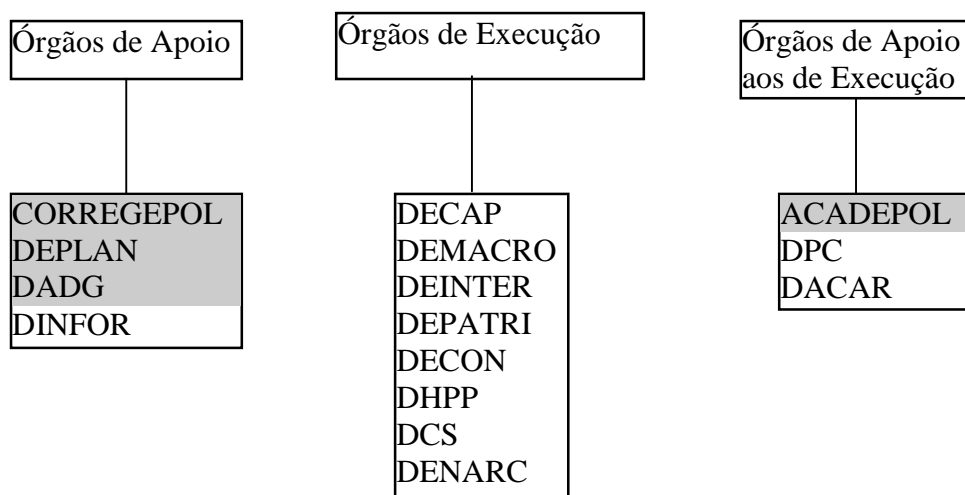
#### 1- INTRODUÇÃO

Este relatório visa levantar dados e discutir as principais questões sobre a formação dos delegados de polícia de São Paulo. Para tanto, pesquisamos o processo de seleção de candidatos ao ingresso na profissão, os cursos de formação e aperfeiçoamento, os critérios de promoção na carreira e o perfil dos delegados.

A seguir temos o organograma dos órgãos de direção da Polícia Civil de São Paulo que permite visualizar o campo da pesquisa. Os espaços destacados correspondem aos setores pesquisados: Corregedoria da Polícia Civil (CORREGEPOL), Departamento de Planejamento e Controle da Polícia Civil (DEPLAN), Departamento de Administração da Delegacia Geral de Polícia (DADG) e Academia de Polícia (ACADEPOL).







?  
?  
?

## 2- INGRESSO NA CARREIRA DE DELEGADO DE POLÍCIA

O ingresso na carreira de delegado de polícia ocorre por meio de concurso público de provas e títulos realizado na Academia de Polícia Civil do Estado de São Paulo. O pré-requisito necessário do candidato ao concurso é ser graduado em Direito.

### 2.1- CURSOS PREPARATÓRIOS

Há cursos preparatórios que fazem revisões dos temas incluídos no exame de seleção. Dentre eles destacam-se o *Síntese*, voltado à preparação de candidatos a concursos públicos e o *Depol*, especializado em concursos de delegados.

### 2.2- O CONCURSO

? O concurso é aberto pelo Governador do Estado, conforme recomendação do Conselho da Polícia Civil<sup>115</sup>. Este é um conselho consultivo que avalia o número de vagas para o cargo de delegado e comunica ao governo a necessidade de abrir concursos. Não há um número constante de vagas para delegado, pois estas são abertas de acordo com a aposentadoria, morte ou exoneração dos profissionais. Portanto não há uma periodicidade pré-estabelecida para a abertura de concursos.

Em geral, as condições para o ingresso na carreira de Delegado de Polícia são as mesmas exigidas em todos os concursos públicos: ser brasileiro; não registrar antecedentes criminais; estar no gozo dos direitos políticos; estar em dia com o Serviço

<sup>115</sup> O Conselho da Polícia Civil é formado pelo Delegado Geral de Polícia, pelos Delegados Diretores de Departamentos, pelo Delegado Diretor do DETRAN, pelo Chefe de Gabinete do Secretário de Segurança Pública, quando for Delegado de Polícia de Classe Especial e pelo Delegado de Polícia dirigente da Assistência Policial Civil do Gabinete do Secretário de Segurança Pública. De forma geral, este Conselho trata das diretrizes básicas que regem a Instituição.

Militar; ter capacidade física e mental. Além disso são requisitos: ser portador de diploma de Bacharel em Direito devidamente registrado; ter conduta irrepreensível nas vidas pública e privada e ter sido habilitado em concurso. A apuração da conduta ilibada nas vidas pública e privada é efetuada pela Corregedoria da Polícia Civil.

### 2.2.1- Estrutura Formal do Concurso

? A Congregação da Academia de Polícia Civil é responsável pela organização das etapas do processo seletivo e pela formulação das provas. O concurso para delegado de polícia é realizado em três fases sucessivas e eliminatórias: prova preambular com questões objetivas, teóricas ou práticas, sem consulta à legislação, sobre Direito Penal, Direito Processual Penal, Direito Constitucional, Direito Administrativo e Medicina Legal; prova dissertativa sobre tema ou questões de Direito Penal e Direito Processual Penal, sorteadas na hora, com permissão de consulta à legislação não comentada; exame psicotécnico; prova oral<sup>116</sup> e avaliação de títulos do candidato.

Aprovado nessas etapas, o candidato faz exame médico. Os candidatos nomeados e empossados são admitidos no Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia, do qual trataremos no próximo item. Antes vamos introduzir algumas considerações sobre o concurso.

### 2.2.2 Alteração na seqüência concurso-curso

Em primeiro lugar, a ordem atual do processo que o candidato deve seguir - ser aprovado no concurso e fazer o Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia para então começar a exercer o cargo - foi estabelecida há 3 anos. A bibliografia analisada e as entrevistas mostram que antes disso o concurso era precedido pelo curso de formação: o candidato devia fazer o curso (2 anos) antes de prestar o concurso e, se aprovado, era nomeado para o cargo. Atualmente o candidato presta o concurso e, se aprovado, é nomeado para o cargo. Somente depois faz o curso de formação (entrevista com delegado 01).

Essa alteração na seqüência concurso/curso foi defendida por alguns autores e criticada por um delegado entrevistado. Em trabalho que discute alguns pontos problemáticos do período em que foi Delegado Geral de Polícia durante o governo Montoro (1983-1986), Pereira (1987)<sup>117</sup> critica a exigência de um curso de formação antes do concurso de seleção e defende a passagem do curso de formação para depois da nomeação, como veio a acontecer. Cita também outras dificuldades encontradas na área da formação durante este período, como o número insuficiente de professores e a

---

<sup>116</sup> A banca examinadora da prova oral é composta por um professor de cada uma das seguintes disciplinas: Direito Penal, Direito Processual Penal, Direito Constitucional, Direito Administrativo, Direito Civil e Medicina Legal, além do Presidente da banca.

<sup>117</sup> Pereira, M. H. Guimarães. (1987). *Prestação de Contas*. São Paulo.

deficiência de recursos orçamentários. Além da mudança na seqüência curso-concurso, apresenta outras propostas para melhorar os cursos da Academia, como: utilizar a classificação obtida no concurso como critério para a escolha da unidade de trabalho e para a promoção por merecimento e designar autoridades policiais sem o acúmulo de funções, com dedicação exclusiva, para orientar unidades docentes da Academia.

Por outro lado, a passagem do curso para depois do concurso tem recebido críticas. O delegado 01, por exemplo, avalia que a mudança agravou os problemas de pessoal e estaria de certo modo facilitando a maior rotatividade de pessoal e provocando a realização de novos concursos: "Outrora , os candidatos iam fazer o curso antes do próprio concurso. O delegado fazia um curso de dois anos de criminologia, de posse deste diploma é que podia fazer o concurso. Com isso só faziam o concurso os vocacionados, não por falta de opção de emprego. Depois houve uma mudança e o curso passou a ser parte integrante do concurso. Atualmente, o curso de formação não faz mais parte do concurso. Aprovado nas três fases, o candidato é investido no cargo e só depois disso é que ele vai fazer o curso de formação técnico-profissional. Assim, o curso não reprova o delegado. (Mas) durante o período probatório ele pode ser exonerado...".

→ *Como avaliam a seqüência atual do curso/concurso? Quais as vantagens e desvantagens?*

→ *Há um perfil de delegado ideal?*

### **2.2.3 - Frequência dos Concursos**

Em segundo lugar, a alta frequência de concursos chamou a atenção nesta fase da pesquisa. O intervalo de tempo entre os concursos realizados vem diminuindo: houve um no início de 1997, cujo exame oral ocorreu no mês de julho, e em setembro do mesmo ano estavam abertas as inscrições para novo concurso. No primeiro concurso de 1997 foram nomeados 81 delegados.

Um dos motivos do aumento do número de concursos seria a forte rotatividade de pessoal em consequência dos baixos salários dos policiais. Segundo o delegado 01, a polícia faz um concurso transparente e admite os melhores candidatos mas estes não permanecem muito tempo na instituição, pois fazem concurso para as carreiras de magistrado ou promotor, cujos salários são mais altos. O profissional que permanece na polícia é obrigado a exercer atividades paralelas para aumentar sua renda, por exemplo ser professor da Academia de Polícia (atividade permitida legalmente). "O governo deveria pensar primeiro numa política de salário. Com isso se poderia até ter menos

policiais. A polícia está inchada porque se paga mal e o serviço de um está sendo feito por dois ou três policiais. Nós poderíamos ter um policial ganhando bem e fazendo o serviço de dois”.

A relação entre a questão salarial e o bom desempenho profissional é bastante enfatizada nas entrevistas.

#### **2.2.4- Avaliações sobre o Concurso**

Por fim, seguem-se algumas avaliações dos delegados entrevistados sobre o concurso.

A transparência do Concurso, sobretudo na fase do exame oral, é um tema recorrente nas entrevistas. O delegado 02 avalia que o concurso em seu formato atual difere dos anteriores por garantir maior isenção e proteção contra pressões políticas. Atualmente o exame oral é público e completamente gravado. A gravação foi introduzida no concurso (1º semestre de 1997) e, segundo o delegado, este procedimento não é empregado nem nos concursos do ministério público nem da magistratura. O delegado 07 afirma a que maior publicização do exame oral tornou as arguições mais cuidadosas: antes o exame era aplicado de uma vez só - 300 ou 400 candidatos eram ouvidos numa semana - e hoje são 10 candidatos por dia. O delegado 01 também afirma que “a transparência é total, por isso são feitos dez exames por dia” (240 candidatos no último concurso) e ambos acrescentam que, além dos candidatos, os professores (examinadores) são avaliados.

Segundo o delegado 02, as pressões políticas existiram no passado, quando até os candidatos com ficha criminal se inscreviam no concurso: “Não pode entrar um policial dessa maneira, mas infelizmente já houve tempo em que isso acontecia, bastava que o governo quisesse e nós não concordávamos. Mas, a nossa revolta maior era colocar policiais sem uma formação sólida e sem uma atitude moral digna e elevada para dirigir. Às vezes, o subordinado tem muito mais dignidade moral do que o chefe”. Houve até mesmo casos de delegados que não possuíam diploma de direito, como relata o delegado 03: “Há uns três ou quatro anos, descobriram um delegado de polícia que nunca passou na porta de uma faculdade de Direito. Como ele passou na prova preambular, na prova escrita, na prova oral e no curso de formação? (...) Quem aprovou esse homem? Uma banca de concursos. Quem designou essa banca de concursos? Um delegado geral. Quem designou o delegado geral? O governador do estado. A troco do que esse delegado geral compôs essa banca, abrindo as portas para esse sujeito que não tinha diploma? Eu falei de um caso, mas quantos existem, dez, duzentos? Faltam garantias aos

ocupantes de cargo de poder para não ter que se submeter às vontades pessoais dos governantes".

Enfim, a novidade revelada pelas entrevistas e conferida pela pesquisa foi a maior transparência na fase oral do concurso a partir de 1997.<sup>118</sup>

Seguem-se algumas considerações sobre os exames oral e psicotécnico. Segundo avaliação do delegado 07, o exame oral, apesar das melhorias, ainda pode ser aprimorado. No seu ponto de vista, as matérias que interessam mais à atividade policial, como Direito Penal, Processual Penal e Constitucional, deveriam valer mais do que as outras (atualmente todas tem o mesmo peso).

Os delegados também abordaram a relação entre os exames psicotécnico e oral. O resultado do exame psicotécnico de cada candidato - que pode ser favorável, regular, regular com restrições, desfavorável e altamente desfavorável - é passado para a banca do exame oral. Segundo o delegado 08, "o desfavorável é uma pessoa que terá dificuldade em se adaptar à situação, mas que eventualmente pode até fazê-lo. Os que estão como altamente desfavoráveis têm dificuldades visíveis na hora do exame oral, dificuldade de se expressarem." Antes da arguição, a banca observa o resultado do exame psicotécnico do candidato. Para o delegado 07, esse resultado influencia o exame oral: "é claro que pesa no oral, é um subjetivismo que nós não conseguimos eliminar. Não há como um sujeito que teve um psicotécnico desfavorável, ele tem que ser apertado um pouco mais no oral. É passado para a banca que o psicotécnico deu desfavorável." Mas para o delegado 08, o formato do exame oral impede que haja prevenção em relação ao candidato, pois o ponto é sorteado na hora e o candidato possui a lista dos temas que podem ser sorteados. Assim, ele exerce controle sobre o examinador.

O delegado 07 observa que a maioria do pessoal que posteriormente tem problemas profissionais tem um perfil desfavorável. "Tinha delegado de antigamente que dizia que o candidato com perfil desfavorável é que serve".

Sobre esse tema, o delegado 06 refere-se a uma pesquisa sobre o perfil do policial infrator, realizada pela Polícia Civil juntamente com psicólogos da Academia e um psiquiatra do conselho penitenciário. A pesquisa foi realizada com cerca de 80 policiais presos no presídio da polícia civil (quase a totalidade de presos); a maioria deles ingressou na polícia há aproximadamente dez anos. Eles foram submetidos, com dificuldade, a um novo exame de aptidão. Esses exames foram comparados com os

---

<sup>118</sup> Observamos dois dos 15 dias de exame oral em junho de 1997. Foram argüidos 10 candidatos por dia.

exames de ingresso desses policiais (exames psicotécnicos de entrada). A primeira preocupação da pesquisa consistia em saber qual era a graduação dessas pessoas dentro de uma progressividade vocacional: favorável, regular, desfavorável, altamente desfavorável ou desaconselhável ao ingresso na polícia. Segundo o delegado 06, “os objetivos eram, além de estabelecer um perfil, passar para a polícia civil um padrão de comportamento do policial e para a corregedoria não só uma visão repressiva, mas uma visão preventiva, tanto do ponto de vista funcional quanto do institucional. Nunca houve na polícia civil esse tipo de preocupação. As conclusões foram que os mesmos fatores que desaconselhavam o ingresso daquele indivíduo naquela oportunidade, permaneciam no segundo exame feito.” A pesquisa apontou que a seleção era mal feita, pois permitia o ingresso de “elementos com alto poder criminológico, ou seja, com periculosidade muito grande”. Na sua avaliação, o exame psicotécnico não tem um valor acentuado no processo de seleção e é preciso em primeiro lugar melhorar o nível de seleção. Além disso, aponta a dificuldade de selecionar bons candidatos oferecendo salários baixos, questão já abordada por outros entrevistados.

→ *Como avaliam o formato atual do concurso? Quais os pontos fortes e os pontos fracos?*

→ Em que medida o concurso assegura que sejam selecionados os candidatos com melhores atributos para a função de delegado?

### **3 - A FORMAÇÃO DO DELEGADO**

? O delegado recém empossado tem que fazer o Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia para exercer o cargo. Esse curso é ministrado na Academia de Polícia Civil "Dr. Coriolano Nogueira Cobra", localizada na Cidade Universitária, São Paulo. A Academia ocupa a posição de um departamento no organograma da polícia civil desde 1983 e seu diretor deve ser Delegado Especial, sendo indicado pelo Delegado Geral e nomeado pelo Governador.

A Congregação da Academia de Polícia define o conteúdo programático de todos os cursos de formação. É constituída pelos dirigentes de seis unidades: Administração Policial, Criminalística, Criminologia, Medicina Legal, Polícia Administrativa e Polícia Judiciária. Os dirigentes das unidades são professores indicados pelo diretor da Academia. Todos são delegados, com exceção dos de Medicina Legal e Criminologia que são médicos e o de Criminalística que é perito.<sup>119</sup>

<sup>119</sup> Para ser dirigente da Unidade de Medicina Legal é preciso ser médico ou dentista; para a direção da Unidade de Criminologia exige-se que o profissional seja médico, delegado ou perito; e no caso da Unidade de Criminalística, basta ser perito. O perito vem de outra carreira na Polícia Civil cuja exigência é licenciatura plena em exatas, humanas ou biológicas e curso na Academia de Polícia.

### 3.1- ESTRUTURA DO CURSO DE FORMAÇÃO

O curso de formação técnico-profissional de delegado de polícia constite em 25 disciplinas, atividades extra-curriculares e palestras, somando 660 horas.<sup>120</sup> Para cada uma das disciplinas há um único professor por turma.<sup>121</sup> A exceção é "criminalística" que é dada por três professores porque há subdivisões na disciplina.

Geralmente as disciplinas ministradas no curso de formação são as mesmas, de ano para ano, podendo mudar o número de aulas com o acréscimo de matérias extras. O currículo atual foi implementado no 2º semestre de 1997 e introduziu novidades em relação ao currículo passado, como as atividades Tai-Chi-Chuan e Ikebana. Quanto às disciplinas, houve uma mudança de nomenclatura - "Direitos da Cidadania" tornou-se "Direitos Humanos e Cidadania" - e algumas mudanças de carga horária. O delegado 07 comenta que essas mudanças curriculares objetivam despertar a vocação para a atividade policial e tornar o policial um humanista, um servidor público comprometido com a comunidade.

Segundo informações da seção de cursos de formação da Academia, não há uma bibliografia comum e pré-estabelecida para as disciplinas. Cada um dos professores tem autonomia para adotar ou não uma bibliografia em sala de aula.

Na opinião de um dos professores entrevistados, não se pode falar numa formação homogênea para delegados porque há mais de um professor para cada disciplina e cada um deles pode adotar a bibliografia que quiser. Este depoimento contrapõe-se à informação prestada pela Seção de Planejamento de que a grade curricular é montada de tal forma que o mesmo professor dê a sua disciplina para as diferentes turmas (o horário das aulas é invertido para que cada classe tenha a disciplina com o mesmo professor).

O delegado 08 também faz uma observação sobre o problema apontado por esse professor, afirmando que é necessário haver homogeneidade na formação: "tem que ter uniformidade de ensino, uma direção. A Academia tem que ter uma linguagem única. O professor teria que ser reciclado. (É preciso) dar preferência àqueles que compactuam com essa filosofia de trabalho".

→ *As disciplinas ministradas no atual curso de formação são suficientes para se garantir um bom desempenho do futuro delegado?*

→ O que pode ser melhorado (carga horária, diversidade das matérias, bibliografia,

---

<sup>120</sup> Currículo do Curso de Formação Técnico-Profissional de Delegado de Polícia. Academia de Polícia - Secretaria de Cursos de Formação - Seção de Planejamento.

<sup>121</sup> O Curso de Formação em andamento (4/9/97 a 17/2/98) tem 78 alunos, divididos em duas turmas de 39.

tamanho da turma, especialização/capacitação dos professores, infra-estrutura – biblioteca e instalações)?

### 3.1.1 - Cursos de Aperfeiçoamento e Seminários

Além do curso de formação, a Academia de Polícia oferece cursos de aperfeiçoamento para delegados que pretendem ascender à Segunda Classe e Classe Especial. As leis de promoções da Polícia Civil estabeleceram a exigência de curso para promoção de delegados e de pré-requisitos para a promoção na carreira.<sup>122</sup> Antes de 1994, a promoção se dava apenas por merecimento.

Há também seminários promovidos pela Academia que demonstram seu interesse em reciclar a formação do delegado. Uma iniciativa foi o primeiro simpósio sobre *O Papel da Polícia no Regime Democrático*, realizado na Academia de Polícia de São Paulo em 1995. Esse simpósio trouxe pessoas de fora da polícia ligadas à área dos direitos humanos e resultou num livro publicado em 1996. Entre outras considerações, este livro aponta a escassez da produção científica sobre a polícia (ao menos até a metade da década de 80) e o problema de a formação jurídica nas faculdades de Direito ser voltada apenas para a preparação de juízes, promotores e advogados, deixando a margem os futuros delegados (MORAES, 1996: 12)<sup>123</sup>.

Outra atividade desenvolvida na Academia foi a instituição de um *Fórum Permanente de Direitos Humanos e Segurança Pública*, inaugurado com o seminário *Democracia, Direitos Humanos e Atuação da Polícia Civil* (25 a 29 de agosto de 1997). Iniciativa da Delegacia Geral, o Fórum foi implementado pela Academia de Polícia com o apoio de organizações da sociedade civil. O delegado 02 refere-se a um congresso sobre Cidadania e Polícia, ocorrido em Porto Alegre em 1993, cujo objetivo era difundir para o país aquilo que estava sendo tratado apenas por movimentos de direitos humanos. Segundo o delegado, a partir de então outras Academias do país passaram a tratar desse assunto.

Para o delegado 01, o policial que está exercendo o cargo precisa se atualizar participando de cursos ao longo de sua carreira. Porém, sua opinião não é consensual entre os policiais: “Há muitos policiais que não se interessam em fazer cursos, em se atualizarem, não querem conhecer novas técnicas de investigação... Os cursos de atualização são muito importantes para que nós possamos manter o policial em pé de igualdade com os países mais importantes do mundo. É preciso que o policial tenha

---

<sup>122</sup> Leis nº 503/ 87 e 771/ 94.

<sup>123</sup> Moraes, B. B. (org.). (1996). *O Papel da Polícia no Regime Democrático*. São Paulo, Magert.



condições de fazer cursos no exterior para ver o que se faz lá fora em termos de polícia judiciária. A atualização é condição para que nós possamos ter uma polícia eficiente, porque o crime evolui".

→ *Como os policiais avaliam os cursos de atualização?*

→ *Quais outras atividades seriam necessárias para se garantir uma reciclagem dos policiais?*

### **3.2 – AVALIAÇÕES SOBRE A FORMAÇÃO**

A bibliografia recente sobre a formação e seleção de delegados não é extensa. Na bibliografia pesquisada, destacam-se dois trabalhos que tratam da formação policial civil: Pereira (1996)<sup>124</sup> e Genofre (1991)<sup>125</sup>.

Pereira chama a atenção para a necessidade de um processo de educação permanente e defende mudanças nas Academias de Polícia. Estas deveriam oferecer, além dos cursos profissionalizantes, cursos de reciclagem, de instrução, de aperfeiçoamento, de especialização, de pós-graduação, de conhecimentos técnico-científicos. A polícia deveria também desenvolver outras atividades, como estudar, pesquisar, investigar, questionar, produzir grupos de trabalho, seminários, encontros e congressos para debater seus problemas específicos, incluindo os de legislação e jurídicos. Dessa forma, a polícia produzirá uma “ação participativa, educativa, preventiva e repressora” (Pereira, 1996: 97).

O autor propõe aulas sobre as grandes áreas do pensamento humano, cultura geral, ciências sociais e filosofia, com livre manifestação de pensamento e faz algumas recomendações:

a) as Academias de Polícia Civil devem estar voltadas para um processo de educação permanente, reciclando periodicamente os profissionais;

b) os docentes também devem ser reciclados e estimulados a fazer cursos de pós-graduação;

c) as Academias devem exigir de seus docentes aulas, apostilas e outros materiais para publicações;

d) as Polícias Cíveis devem participar de reuniões para a defesa de seus direitos a para a construção de uma política nacional de segurança pública;

---

<sup>124</sup> Pereira, M.M.(1996). “Subsídios para uma Política/Sistema/Filosofia de Segurança Pública”. Revista ADPESP, 21.

<sup>125</sup> Genofre, R.M. (1991). “A Formação Jurídica e Técnico-Profissional do Delegado de Polícia”. In: Moraes, B. B. *A Polícia a Luz do Direito*. São Paulo, Revista dos Tribunais.

e) as Academias de Polícia Civil devem funcionar ao lado do campus universitário para que haja uma colaboração entre as instituições, como ocorre em São Paulo.

Genofre (1991) trata da mudança estrutural significativa pela qual passou o currículo do curso de formação em 1983. Ao assumir a direção da Academia de Polícia em 1983, o autor buscou dar um enfoque na formação do delegado oposto ao da doutrina da Segurança Nacional, que não fosse estritamente técnico.

Na formação do dirigente policial priorizou-se a modernização da polícia científica (informatização), a complementação aos conhecimentos jurídicos, a inserção de uma visão humanística nos currículos e a especialização na área da Administração Pública, visando a atualização e a conscientização do papel da autoridade policial dentro de um sistema comunitário. Essas mudanças ocorreram no contexto histórico da primeira eleição direta para governador de Estado, ainda no final do regime militar.

→ *As mudanças que ocorreram ao longo dos anos 80 foram suficientes?*

→ *Quais são os principais obstáculos para se garantir uma formação policial adequada ao regime democrático?*

#### **4- O CORPO DOCENTE**

Basicamente, o corpo docente da Academia de Polícia é formado por policiais civis. Os professores são, em sua maioria, delegados de polícia, peritos criminais, médicos legistas, escrivães de polícia e investigadores de polícia. Há também, em menor número, ocupantes de outros cargos públicos em outras Secretarias que fazem parte do corpo docente, como por exemplo, dois odontólogos da USP e um médico psiquiatra.

Segundo a Seção de Planejamento, não há um número exato de professores da Academia, mas uma lista com aproximadamente 600 nomes de professores. O número é tão elevado porque esta lista inclui nomes de professores que não exercem mais o trabalho, como aqueles que se aposentaram ou que já faleceram, e repete os nomes dos professores que lecionam mais de uma disciplina. Portanto, o quadro real de professores é bem menor.

##### **4.1- CONCURSO PARA ADMISSÃO DE PROFESSORES NA ACADEMIA**

Os pré-requisitos para ser professor são: ser funcionário da Administração Direta do Estado, ter formação de terceiro grau com diploma registrado e possuir bons antecedentes funcionais nos últimos cinco anos. Em 1994 o governador do Estado de São Paulo limitou o acesso ao cargo de professor a servidores da Administração Direta do

Estado, o que exclui todos os funcionários de autarquias e da administração indireta.<sup>126</sup>

Portanto, não há um concurso *público* mas um concurso ou processo seletivo ao qual apenas esses profissionais podem concorrer quando há vagas em uma unidade docente da Academia (são seis unidades ao todo).

O delegado 03 fez algumas críticas sobre a admissão de professores. Em primeiro lugar, afirma que a maioria dos professores da Academia não se submeteu à seleção, pois foram designados pelo Secretário de Segurança para lecionar. Em segundo lugar, critica a forma do processo seletivo, por não ser um concurso *público*.

O professores são remunerados na forma de horas-aula (não têm um salário fixo) e as aulas são consideradas um trabalho paralelo ao trabalho policial. Há dois níveis de remuneração: nível 1 para os professores de nível médio, como investigador e escrivão, e nível 2 para os de nível superior, como delegado, médico legista e perito criminal. Segundo o delegado 08, a atividade docente é exercida como uma atividade complementar. Já os delegados 02 e 07 atentam para a necessidade de compatibilizar o trabalho policial e a docência, pois não pode haver prejuízo do serviço do delegado da ativa em função das aulas na Academia.

Por fim, quanto à formação dos professores, o delegado 07 citou a obrigação de o professor assistir ao seminário "Democracia, Direitos Humanos e Polícia Civil" (ver item 3.1.1): "A Academia tem que, em primeiro lugar, formar o professor".

→ *De modo geral, como avaliam a atual estrutura de ensino da Academia?*

#### **4.1.1- O Exame para o Candidato a Docente da Academia de Polícia**

O concurso é dividido em 3 etapas: dissertação, aula-prova e exame oral. O candidato deve fazer uma dissertação e dar uma aula de 40 a 50 minutos sobre um dos 5 pontos relacionados no edital do concurso. Esses pontos referem-se à matéria para a qual foi aberta a vaga. Logo após a aula-prova, o candidato é argüido pela banca examinadora tanto sobre a aula dada como sobre a dissertação apresentada.

Há uma Comissão de Seleção escolhida pela Congregação da Academia que escolhe um tema para a dissertação e os cinco temas para a aula-prova e examina os candidatos.

Em relação à atividade docente, o delegado 02 critica o impedimento de o professor continuar dando aulas após completar 70 anos. Além disso, critica a possibilidade de o delegado se tornar professor ao se aposentar como titular, situação que considera

---

<sup>126</sup> Os professores que não são funcionários da administração direta do Estado, como os originários da Universidade de São Paulo, ingressaram na Academia antes dessa resolução (1994).

irregular: “Não basta a pessoa ter 30 ou 40 anos de polícia, é preciso se preocupar com a polícia, estudar a polícia, trabalhar com a polícia e conhecer profundamente a polícia”.

→ *O concurso em seu formato atual garante o acesso a professores com perfil adequado às necessidades da Academia?*

## **5- BIBLIOTECA DA ACADEMIA DE POLÍCIA CIVIL**

A Biblioteca está localizada no prédio da Academia de Polícia Civil, possui cerca de 8300 títulos de livros e aproximadamente 200 periódicos e revistas. Quanto à infraestrutura, o fichário é antigo, não há computador, os livros não estão atualizados, pois não se compram novos há tempo. A biblioteca não tem verba ou fonte de recursos próprios: quando chega a verba da Academia solicita-se a compra de livros ou a assinatura de revistas. A chefe da seção é a responsável pela seleção das novas aquisições, que também atende às solicitações de professores. Não há periodicidade para a renovação do acervo. A seleção de novos títulos é feita por meio de catálogo das editoras e não há nenhum livro de sugestões para a compra de novos livros.

→ *Qual a relevância da infra-estrutura para o curso de formação de delegados?*

## **6- A ESTRUTURA DA CARREIRA POLICIAL CIVIL**

A carreira de delegado é estruturada em 6 classes: Quinta Classe, Quarta Classe, Terceira Classe, Segunda Classe, Primeira Classe e Classe Especial. Todos os delegados entram na quinta classe e ficam nesse posto por aproximadamente dois anos (730 dias transcorridos) como um período probatório. Depois passam automaticamente para quarta classe, respeitadas as condições previstas em lei, como: ter conduta ilibada na vida pública e na vida privada (avaliada pela Corregedoria); ter aptidão; disciplina; assiduidade; dedicação ao serviço e eficiência (Lei complementar 675/92).

De quarta classe para a terceira classe, a promoção obedece a contagem de tempo. Do número total de vagas abertas, que é variável, metade é preenchida por *antiguidade* e metade por *merecimento*. Na promoção por merecimento, o delegado deve ser indicado por seu superior (Diretor de Departamento) e não ter sido punido disciplinarmente, entre outros requisitos (Lei complementar 503/87). Além disso, há uma avaliação do merecimento, efetuada pelo Conselho da Polícia Civil, que observa conduta e o aperfeiçoamento do candidato.

*A passagem da terceira para a segunda classe exige o curso de aperfeiçoamento na Academia de Polícia para aqueles que esperam a indicação por merecimento. Para os*

*candidatos à promoção por antigüidade o curso não é necessário. A promoção de segunda para primeira classe segue os mesmos critérios da de quarta para terceira classe.*

Por fim, a promoção de primeira classe para classe especial só pode ocorrer por merecimento e o curso de aperfeiçoamento é obrigatório (Curso Superior de Polícia).

### **6.1- AVALIAÇÃO DOS CRITÉRIOS DE PROMOÇÃO**

A falta de transparência nos critérios de promoção por merecimento tem sido criticada pelos autores analisados e pelos entrevistados. Magalhães (1981)<sup>127</sup> defende a obtenção de uma legislação para a promoção por merecimento que avalie o *curriculum vitae*, os trabalhos prestados e o porte de títulos acadêmicos dos delegados de polícia. Tudo isto para permitir promoções justas e sem apadrinhamentos. Este texto indica que, pelo menos desde o início da década de oitenta, a falta de transparência nos critérios de promoção por merecimento já era um fato incômodo. Em entrevista, o delegado 01 também comenta a falta de objetividade no merecimento e propõe outros critérios de objetividade. “O Deplan recebe todas as informações do Departamento Pessoal, a contagem de tempo, a promoção. Só que a promoção é algo que precisa ser aperfeiçoado... Como aferir o merecimento? (...) Um dos critérios pode ser o resultado do trabalho, dos crimes investigados quantos foram condenados”.

Esse delegado pondera que o critério mais plausível para avaliar o merecimento é a produção do policial. “Quem produz mais, quem produz menos, o resultado do trabalho de um, resultado do trabalho de outro... Merecimento é inquéritos relatados, é inquéritos instaurados, prisões em flagrante efetuadas, lavratura de prisões preventivas conseguidas, crimes de autoria desconhecida esclarecidos. Enfim que critérios vamos adotar para saber ou não se o policial tem de ser promovido. O simples fato do delegado dizer que ele é muito bom, é assíduo, pontual, é muito subjetivo. Precisava ter números na mão. Precisava ter uma avaliação de desempenho...”.

Outros delegados entrevistados também apontam a necessidade de uma lei criteriosa que priorize a promoção daqueles que mais trabalham e afirmam que há tentativas de mudança dos critérios de merecimento e de antigüidade.

Na opinião de alguns delegados, o Conselho da Polícia Civil<sup>128</sup> nem sempre tem independência para votar a promoção, pois pode haver interferência do governo nas listas

---

<sup>127</sup> Magalhães, R. P. (1981). “Promoção na Carreira de Delegado de Polícia: necessidade de alteração de critérios”. Revista ADPESP (5).

<sup>128</sup> O Conselho da Polícia Civil, formado pelo delegado geral e pelos chefes de departamentos, avalia o merecimento e

de promoção. Segundo o delegado 03, é comum que o governo interfira nas promoções. Na sua opinião, é preciso estimular o policial através da promoção por merecimento, pois a atividade policial exige muita iniciativa e dedicação. Caso contrário, o rendimento cai significativamente. É preciso distinguir e valorizar os policiais que se empenham no trabalho daqueles que não o fazem. Se não houver avaliação diferenciada, não há estímulo para que a investigação criminal seja bem conduzida. Portanto a promoção por merecimento é relevante mas deve ser fiscalizada para que de fato seja aplicada de acordo com o empenho no trabalho policial.

→ *Como avaliam os atuais critérios de promoção?*

→ *Os critérios atuais são suficientes para garantir um adequado desempenho dos delegados? Eles medem o desempenho e incentivam o bom desempenho dos delegados?*

## **7- AVALIAÇÃO SOBRE O DESEMPENHO DOS DEPARTAMENTOS DE RECURSOS HUMANOS**

Segundo o delegado 01, não existe propriamente um departamento de recursos humanos mas o DADG, cuja divisão de pessoal tem em seus arquivos a vida dos servidores públicos policiais; e o DEPLAN, com uma divisão de planejamento e controle dos recursos humanos, é responsável pela lotação de policiais civis nas diferentes unidades policiais do estado, entre outras atribuições. Há um projeto de criação de um departamento de recursos humanos que trate não só da destinação do servidor às unidades mas também do apoio psicológico e dos recursos materiais ao policial. Segundo esse delegado, há possibilidade de o DADG transformar-se em um departamento de recursos humanos. Ele observa que os “detentores do poder” não se preocupavam com os recursos humanos da polícia - “quem deve ser policial, como deve ser formado, qual a orientação, o salário” - mas apenas com as unidades policiais e prédios suntuosos que lhes davam dividendos políticos. O departamento de recursos humanos proposto daria mais atenção ao policial.

Segundo o delegado 01, há uma interligação muito grande entre os setores de recursos humanos da Delegacia Geral e a seção de treinamento da Academia de Polícia. A Academia faz uma avaliação dos candidatos e indica aqueles que têm tendência para trabalhar em determinados setores da polícia; o DEPLAN recebe este material e o envia para o delegado geral. O DEPLAN e o DADG também recebem relatórios da

Corregedoria, por exemplo: nos concursos, quando há um investigador de polícia candidato ao cargo de delegado, a Corregedoria encaminha um dossiê sobre esse investigador. “Quem não for bom investigador não vai ser bom delegado”.

Durante o período probatório são enviados periodicamente relatórios para a Corregedoria sobre a conduta dos novos ingressos. Esses relatórios são feitos pelos superiores. No final dos dois anos é encaminhado ao Conselho da Polícia um relatório final indicando se a continuidade na carreira é favorável ou desfavorável. Segundo o delegado 08, a Academia não recebe relatórios da Corregedoria.

→ *Passado o período probatório, como se acompanha o desempenho do policial?*

Em relação ao reflexo do trabalho da Corregedoria no comportamento da corporação, o delegado 05 afirmou que há na polícia civil uma “cultura” contra a corrupção, mas que tolera a violência física, embora essa violência seja um meio de obter propina. Mas acredita que houve uma contenção da criminalidade policial em razão da severidade da atual Corregedoria, pois esta apura todas as queixas de violência. Apesar disso, a Corregedoria pune apenas a pessoa e não corrige o sistema de formação. Para esse delegado, cabe à Academia e não à Corregedoria o aperfeiçoamento da corporação; o policial deveria voltar mais para a Academia para se reciclar.

→ *A Polícia Civil deveria instituir uma reciclagem que atingisse toda a carreira policial?*

Por sua vez, o delegado 03 atentou para a relevância da Corregedoria, observando que apenas a seleção de bons candidatos não é suficiente para manter bons profissionais na instituição. É preciso que a Corregedoria funcione bem, localizando e retirando da instituição os maus policiais. “Não adianta escolher os homens mais capazes se a Corregedoria não funcionar. Não adianta selecionar muito bem o homem se depois não se faz o acompanhamento... Tem que ter um acompanhamento durante toda a vida do policial”. Porém, o delegado pondera que a Corregedoria não tem recursos para funcionar no estado inteiro e atua fundamentalmente em razão das denúncias que recebe, embora devesse fazer um trabalho preventivo, tomando conhecimento das irregularidades ocorridas e buscando antecipar-se às queixas.

O delegado 06 enfatiza a necessidade de valorização da ação preventiva para evitar os erros dos policiais, pois nem a instituição nem a sociedade tem uma preocupação preventiva. Coloca então a importância da supervisão como meio de prevenção.

→ *Por que o trabalho da Corregedoria não é estendido ao interior?*

→ *Há um diálogo entre Academia, Corregedoria e os Departamentos ligados aos recursos humanos na estruturação do curso de formação e na definição do perfil ideal do delegado?*

## **8- MUDANÇAS OCORRIDAS NA POLÍCIA**

Durante a transição democrática, houve mudanças e tentativas de mudanças na área da segurança pública. Retomaremos a seguir as mudanças pelas quais passou a Polícia Civil durante o governo Montoro (1983-1986), com base no trabalho de Mingardi (1992)<sup>129</sup>.

O plano de governo Montoro continha propostas de mudanças estruturais na área da segurança pública que atingiram sobretudo a Polícia Civil. Com base num diagnóstico da Polícia Civil que retratou corrupção, violência arbitrária e rebaixamento da eficiência da polícia,<sup>130</sup> a equipe de delegados que participou da elaboração do plano de governo elencou 4 fontes desses problemas:

- a) prisões para averiguação, que levam à corrupção e à violência;
- b) excesso de burocracia que entrava o inquérito policial;
- c) despreparo profissional, que procede do criminoso para o crime e não vice-versa;
- d) existência de duas polícias, sendo a Polícia Militar então treinada como tropa de ocupação.

A equipe responsável pela segurança pública formulou uma série de propostas, com o objetivo de modificar a estrutura da Polícia Civil. Dentre elas, destacam-se as ocorridas na área da formação e controle, como:

- a) transformação da Academia de Polícia em departamento e mudança nos concursos para admissão de pessoal, incluindo membros da OAB (Ordem dos Advogados do Brasil) nas comissões de concurso;
- b) redistribuição da Corregedoria da Polícia Civil, elevando-a a nível de departamento, ficando o corregedor subordinado apenas ao delegado-geral. O corregedor passou a ser indicado pelo governador mediante lista tríplice (Mingardi, 1992: 77-78).

→ *Qual o impacto dessas reformas nos dias de hoje? O que mudou? O que não mudou?*

<sup>129</sup> Mingardi, Guaracy. (1992). *Tiras, Gansos e Trutas*. São Paulo, Scritta Editorial.

<sup>130</sup> Elaborado a pedido da Associação dos Delegados de Polícia do Estado de São Paulo em 1980.



### **8.1- REFORMA DA POLÍCIA: O RELACIONAMENTO ENTRE AS POLÍCIAS**

As propostas de mudança mais recentes na área de segurança pública concentram-se basicamente em quatro pontos: desmilitarização da Polícia Militar, municipalização do policiamento ostensivo, controle externo pela sociedade da polícia e unificação das duas polícias (Polícia Civil e Polícia Militar). É dada maior ênfase às mudanças na Polícia Militar que na Polícia Civil.

Dentre os entrevistados para a pesquisa, há opiniões favoráveis à municipalização da polícia ostensiva mas não à unificação das duas polícias (a Polícia Civil permaneceria estadual). Para o delegado 05, o policiamento ostensivo deve ser descentralizado, desde o comando até o concurso e a formação. Isto possibilitaria uma formação do policial voltada à comunidade onde ele atuará, diferente da formação atual, que é distanciada da realidade cotidiana em razão do ensino centralizado. No caso da polícia científica, não há necessidade de descentralização, pois se trata de um trabalho técnico (dar subsídios para investigação). No seu ponto de vista, deve haver cooperação e integração entre as duas polícias; o COPOM (Centro de Operações da Polícia Militar) e o CEPOL (Centro de Comunicações da Polícia) deveriam se unir e o atendimento na rua e no plantão deveriam ser harmônicos. Para o delegado 01, o recrutamento do policial ostensivo-preventivo deve ocorrer no seu próprio município e o efetivo deve ser empregado mais na atividade fim (presença nas ruas) do que na infra-estrutura da instituição, como ocorre atualmente.

→ *Há alguma proposta de integrar o trabalho das duas polícias através da formação, estimulando o treinamento conjunto e o contato entre os policiais civis e militares?*

### **9- O PERFIL DO DELEGADO DE POLÍCIA AO LONGO DOS ANOS (1986-1994)**

Com base em dados obtidos nos títulos de nomeação de delegados, faremos algumas considerações sobre o perfil dos profissionais nomeados entre 1986 e 1994. As tabelas em anexo apresentam os dados coletados: sexo, data de nascimento, estado civil, naturalidade, data de ingresso ou de posse na carreira, trabalho anterior e, quando disponível, o nome da faculdade de Direito cursada.

Algumas observações devem ser feitas: a categoria "trabalho anterior" traz somente informação sobre o trabalho anterior do ingressante quando este era funcionário público, porque conta pontos tanto na classificação final do candidato no concurso quanto na sua carreira como delegado. A categoria "faculdade" consta basicamente a formação em Direito, que é requisito para o concurso; o nome da faculdade cursada aparece em

poucos títulos. Um ponto importante a ser destacado sobre as tabelas é que o número total de aprovados não é igual ao de efetivos na carreira. Isto porque podem ter sido contados os nomeados que não tomaram posse (neste caso para uma vaga pode haver mais de um nome), os que foram exonerados após o período probatório ou que têm títulos que ficaram arquivados em outro setor do Departamento Pessoal. Assim, não foi computado o número total de efetivos ingressos a cada ano.

Nota-se o predomínio do sexo masculino com pelo menos 73% do total do universo de cada um dos anos analisados. A entrada de mulheres cresceu de 6,16% para 13,4% entre 1990 e 1991 e para mais de 20% nos anos seguintes (1992 a 1994). Não há informação no Departamento Pessoal da Delegacia Geral de Polícia sobre o número de inscritos de ambos os sexos a cada ano.

A grande maioria encontra-se nas faixas de idade entre 20 a 25 e entre 26 e 30 anos. Entre 1986 e 1988 aumenta a idade média dos ingressantes. Esta idade média cai a partir de 1989, passando a ser menor que todas as outras ou igual a de 26 a 30, confirmando o perfil predominante de idade entre 20 e 30 anos.

Em quase todos os anos, a maioria nasceu no interior, a não ser em 1988, quando a capital aparece como o local de nascimento mais freqüente. A formação de delegado dá-se exclusivamente na capital. Como nessa categoria consta o local de nascimento e não o de moradia atual, não se pode fazer afirmações em relação ao deslocamento para o lugar de formação, mas a centralização da formação foi questionada por um dos entrevistados (ver item 8.1).

Entre 1986 e 1990, a grande maioria dos ingressantes cursou faculdades particulares no interior do estado. Em 1991, não havia a informação sobre o nome da faculdade cursada em mais de 63% dos nomeados; entre 1992 e 1994 não houve a informação sobre faculdade em 100% dos casos.

Por fim, quanto à categoria "trabalho anterior", procurou-se verificar a presença de funcionários da Secretaria de Segurança Pública na carreira de delegado. É importante ressaltar que só havia a informação sobre o trabalho anterior do ingressante quando este era funcionário público (ser ocupante de um cargo na Polícia Civil é um dos critérios de preferência no caso de empate na classificação final do concurso). Não há informação sobre o trabalho anterior dos ingressantes entre os anos de 1986 e 1990 (pode-se inferir que não houve ingressantes que trabalhavam em cargos públicos anteriormente?).

A partir de 1991, há informação sobre funcionários da Secretaria de Segurança Pública que ingressaram na carreira de delegado: em 1991, 15,7% dos ingressantes eram

investigadores; 6,9% escrivães; 0,8% agentes policiais; 1,5% outros funcionários da Secretaria de Segurança Pública; 2,1% policiais militares; 0,8% funcionários municipais estaduais; 0,6% funcionários municipais e 2,9% funcionários do tribunal de justiça. Em 1992, não há informação sobre 68,5% dos ingressantes; 16,1% eram investigadores; 13,6% escrivães e 4,3% funcionários do Tribunal de Justiça. Em 1993, não há informação sobre 62,1%; 17,7% eram investigadores e 8,6% escrivães. Em 1994, não há informação sobre 68,2% dos ingressantes; 15,2% eram investigadores e 9,1% escrivães.

Do total de ingressantes, temos em média 27,9% de ex-funcionários da Secretaria de Segurança Pública entre 1991 e 1994. Destaca-se o cargo de investigador, pois era a profissão de mais de 15% dos ingressantes em cada um dos anos (1991 a 1994).

Vale chamar a atenção para um delegado ingressante em 1993 que era um investigador exonerado.

→ *Como avaliam essas migrações entre categorias profissionais dentro da polícia?*

→ Como avaliam o recrutamento de novos delegados a partir de ex-funcionários da área da Segurança Pública?

***III - MINISTÉRIO PÚBLICO***

## 1 - INTRODUÇÃO

### 1.1 - SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

#### a) Coleta de Dados Bibliográficos e Revisão da Literatura

Foi realizado um levantamento bibliográfico no CD-Rom do Ministério Público, no qual há um índice de todos os números da Revista Justitia<sup>131</sup>, mas não foram localizados novos artigos sobre seleção, formação e treinamento. Foi feito um levantamento através da Internet, mas não foram localizados trabalhos que discutissem o tema de interesse deste projeto. Os de busca utilizados foram: Yahoo, AltaVista e Excite, pelas quais se pode acessar o acervo de diversas bibliotecas.

Foi realizada também uma consulta ao catálogo de dissertações e teses da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Não havia nenhum título relacionado com o tema da pesquisa.

Após o levantamento bibliográfico, foi feita uma análise crítica da literatura que será devidamente incorporada ao relatório.

#### b) Entrevistas com promotores e procuradores de justiça

Durante os meses de julho a setembro foram realizadas entrevistas com promotores e procuradores de justiça. A equipe elaborou um roteiro que contemplasse a seleção, a formação e os mecanismos de promoção dentro da carreira do Ministério Público. O objetivo principal destas entrevistas era identificar as relações entre o setor de Recursos Humanos, a Escola Paulista do Ministério Público e a Corregedoria na formação e treinamento da carreira do promotor de justiça.

Foram entrevistados:

Dr. Alberto Carlos Dib Junior - Promotor de Justiça, Diretor do Centro de Recursos Humanos

Dr. Antonio Augusto Mello de Camargo Ferraz - Procurador de Justiça

Dr. Antonio Carlos da Ponte - Promotor de Justiça, 1º Tribunal do Júri

Dr. Clilton Guimarães dos Santos - Promotor de Justiça, Promotoria de Justiça da Cidadania

Dr. Hugo Nigro Mazzilli - Procurador de Justiça

Dr. Jaques de Camargo Penteado - Procurador de Justiça

Dr. José Ricardo Peirão Rodrigues – Procurador de Justiça, Corregedor-Geral do Ministério Público

Dr. Luiz Antonio Guimarães Marrey - Procurador-Geral de Justiça

Dr. Luiz Carlos Galvão de Barros - Procurador de Justiça Aposentado, ex-Corregedor-Geral do Ministério Público

Dr. Marino Pazzaglini Filho - Procurador de Justiça, Diretor da Escola Paulista do Ministério Público

Dr. Paulo Álvaro Chaves Martins Fontes - Procurador de Justiça, Secretário da Banca do 79º Concurso do Ministério Público

Dra. Evelise Pedroso Teixeira Prado Viera - Procuradora de Justiça, Centro de Apoio de Cidadania

Dra. Joiese Filomena Teoto Buffulin Salles – Procuradora de Justiça, Assessora da Diretoria da Escola Paulista do Ministério Público (por telefone)

---

<sup>131</sup> Esta revista é uma publicação do Ministério Público do Estado de São Paulo.

As entrevistas tiveram duração aproximada de duas horas, e foram importantes para uma maior compreensão da estrutura da carreira do Ministério Público.

### **c) Levantamento do Perfil Atual dos Profissionais do Ministério Público**

Foram obtidos, junto ao Centro de Recursos Humanos, dados sobre a composição atual de todos os membros do Ministério Público do Estado de São Paulo. Foram coletadas informações sobre: sexo, idade, ano de ingresso na carreira, em qual instância atuam, o número de profissionais por nível da carreira e os vencimentos brutos. Dados referentes à faculdade de origem e trabalho anterior não foram obtidos, pois ainda não estavam informatizados e o acesso à ficha funcional não é permitido.

Informações sobre os concursos de ingresso no Ministério Público foram retiradas do CD-Rom da instituição.

As informações coletadas foram todas tabuladas e resultaram em tabelas e gráficos que serão analisados no presente relatório.

### **d) Análise dos Currículos dos Cursos de Formação Profissional**

Foi prevista como atividade prioritária para esta fase da pesquisa a análise dos documentos referentes a cada módulo do Curso de Adaptação. Esta análise se encontra em um dos itens do relatório. O mesmo foi realizado em relação aos eventos oferecidos aos promotores vitalícios.

O material referente ao Curso de Adaptação para os promotores de justiça substitutos e aos eventos promovidos pela Escola Paulista do Ministério Público foi coletado na própria Escola.

### **e) Workshop Nacional**

Foi realizado o seminário com os promotores e procuradores de justiça do Ministério Público do Estado de São Paulo. O principal objetivo era apresentar o relatório parcial para os profissionais envolvidos com aqueles temas abordados nesta pesquisa, para que se pudesse debater os resultados, apontando as lacunas observadas e estabelecendo um diálogo com esta instituição.

Foram convidados todos os profissionais que são, direta ou indiretamente, responsáveis pelo recrutamento, pela formação, e pela estrutura de carreira; além daqueles profissionais já entrevistados. Contudo, no momento do *Workshop*, o Ministério Público encontrava-se em campanha eleitoral para Procurador-Geral de Justiça, e a maioria dos convidados não pode comparecer à reunião. Estiveram presentes os seguintes promotores e procuradores:

Dr. Jaques de Camargo Penteado - Procurador de Justiça

Dr. Clilton Guimarães dos Santos - Promotor de Justiça, Promotoria de Justiça da Cidadania

Dr. Ronaldo Porto Macedo Júnior - Promotor de Justiça e Presidente do Instituto de Estudos Direito & Cidadania

Dra. Martha de Toledo Machado - Promotora de Justiça, Assessoria Especial para os Direitos Humanos

Dr. Miguel Angelo Ciavarelli Nogueira - Promotor de Justiça do 1º Tribunal do Júri

A reunião foi realizada em uma tarde, foi registrada em k-7, e os principais resultados dessa discussão serão apresentados em um capítulo especial (item 5) desse relatório. Para orientar a discussão foi elaborado um roteiro, com algumas questões que deveriam ser aprofundadas (Anexo 3).

## 1.2 - HISTÓRICO DO MINISTÉRIO PÚBLICO

### 1.2.1 - O Ministério Público e as Constituições

Desde a instauração da República até a Constituição Federal de 1988, o Ministério Público não tinha uma posição exata na estrutura constitucional. Com a Constituição de 1988, o Ministério Público foi elevado a capítulo especial: “Das funções essenciais à Justiça”, consagrando-lhe a independência e a autonomia. Além de garantias institucionais, a última Constituição Federal foi responsável por mudanças em relação aos membros do Ministério Público (independência funcional, vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos), que acabam por beneficiar a instituição. Segundo Mazzilli (1993)<sup>132</sup>, com a Constituição de 1988 o Ministério Público rompeu com a herança autoritária, passando a defender os interesses da sociedade e não mais se notabilizando por servir ao governo e aos governantes como fizera outrora. Para Mazzilli, “as verdadeiras garantias do Ministério Público e de seus agentes são, antes de tudo, garantias da coletividade”.

Antes da Constituição Federal de 1988, o Ministério Público teria ganho destaque na Constituição de 1946. Nesta, a instituição foi colocada em título especial, que a desvinculava dos poderes Executivo e Judiciário, “determinando a idéia da adoção de um quarto poder” (Pinto, 1989)<sup>133</sup>. Em 1969, com a Emenda Constitucional, o Ministério Público voltou a ser vinculado ao Poder Executivo. Em 1988, o Ministério Público ganha capítulo próprio na Constituição, tornando-se clara a sua posição na estrutura constitucional.

### 1.2.2. O Ministério Público e a Constituição de 1988

A Constituição Federal de 1988 foi o marco das mudanças no Ministério Público. Sobre este tema foi produzido um certo número de artigos. Destes, alguns foram escritos antes da promulgação da Constituição, e outros escritos depois. Os artigos mais recentes, escritos após a Constituição, além de discutirem as mudanças sofridas pelo Ministério Público de uma forma geral, discutem alguns temas relacionados às novas funções institucionais, como por exemplo: proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e dos interesses difusos e coletivos, promovendo o inquérito civil e a ação civil pública; a promoção da ação de inconstitucionalidade; o controle externo da atividade policial; e em especial a defesa dos Direitos Humanos fato que já era defendido até mesmo antes da promulgação de uma nova Constituição.

Já em 1985, Neto<sup>134</sup> em artigo “Ministério Público e Direitos Humanos” defende a necessidade de um Ministério Público voltado para a promoção da defesa dos direitos humanos. Seu autor analisa a situação dos encarcerados, afirmando que cabe ao Ministério Público “proporcionar aos delinqüentes um mínimo de dignidade no cárcere e meios aptos para a sua recuperação”. O autor discutia também o abuso de autoridade, afirmando que o Ministério Público deveria mostrar à comunidade o seu repúdio à tortura e todas as formas de violação dos direitos dos homens. Segundo Neto, temas como: questão indígena; pobreza; menor marginalizado; ensino fundamental; e a reforma agrária, mereceriam especial atenção do

<sup>132</sup> Mazzilli, H.N.(1993). “Garantias constitucionais do Ministério Público”. *Justitia*, **55** (161):15-20, jan./mar.

<sup>133</sup> Pinto, J.B.G. (1989) “O Ministério Público nas constituições brasileiras”. *Tabulae: Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora*, **23** (19):93-100, maio.



Ministério Público, pois a violação dos direitos fundamentais ocorre de duas formas: pelos assassinatos e pela fome. O autor concluía, que na Nova República, para que a instituição possa cumprir o seu papel perante a sociedade, “o primeiro passo a ser dado é o desatrelamento do Ministério Público do Poder Executivo”. Assim, a proposta central do autor foi a inserção do Ministério Público em um capítulo especial na nova constituição.

Oliveira (1985)<sup>135</sup> afirmava que o Ministério Público seria responsável pela defesa da ordem jurídica e também pela defesa e promoção dos direitos fundamentais da pessoa humana. Assim, a instituição “representa um verdadeiro estuário onde deságuam as mais diversas reivindicações de órgãos e entidades que colaboram na defesa dos direitos humanos”. O autor considerava que, no Brasil, a violência estava institucionalizada e era importante que o Ministério Público combatesse os abusos praticados pelo poder de polícia. O autor propunha a criação, em todos os estados, de uma Consultoria de Assuntos de Garantias Constitucionais de Direitos Humanos, dentro da própria estrutura orgânica do Ministério Público, para que a instituição pudesse combater efetivamente as violações de direitos humanos. Esta defesa do papel do Ministério Público em relação aos direitos humanos vem se consolidando, pois em 1997, 12 anos após esse artigo, foi criada uma Assessoria de Direitos Humanos no Ministério Público paulista que recebe da sociedade civil as denúncias de violações de direitos humanos cometidas por agentes do Estado.

Nota-se, em todos os textos analisados escritos antes da Constituição de 1988, uma preocupação em se ter um Ministério Público mais atuante e comprometido com a promoção e defesa dos direitos fundamentais da pessoa humana, com os interesses indisponíveis da sociedade e, portanto, menos vinculado ao governo e aos governantes. A independência e autonomia do Ministério Público e de seus membros são temas centrais nessas discussões.

De uma forma geral, tem-se que as bandeiras levantadas pelo Ministério Público por ocasião da Assembléia Nacional Constituinte foram, em sua maioria, assimiladas pela Constituição Federal de 1988. Gomes (1989)<sup>136</sup> afirma em seu artigo que o Ministério Público, com a Constituição Federal de 1988, tornou-se forte e independente, “com garantias e prerrogativas que possibilitam o eficiente desempenho de suas relevantes funções que, renovadas e ampliadas pela Carta Magna, afastam definitivamente a instituição da defesa dos interesses do Estado, posicionando-a como instituição de defesa em Juízo, especialmente mas não apenas, dos interesses da sociedade, até mesmo contra o Estado”. Para Mazzilli (1993), a Constituição consagrou a independência e a autonomia do Ministério Público.

As inovações das atribuições do promotor de justiça são fundamentais para a defesa do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. Além da Constituição de 1988, outros instrumentos legais, como por exemplo o Estatuto da Criança e do Adolescente e o Código do Consumidor, estabeleceram a nova identidade do promotor de justiça, ampliando o âmbito da atuação funcional para além dos limites de sua atividade perante o Poder Judiciário.

---

<sup>134</sup> Neto, A.L. (1985) “Ministério Público e Direitos Humanos”. *Justitia*, **47** (131):325-334, set.

<sup>135</sup> Oliveira, J.F.B. de (1985) “O Ministério Público e os Direitos Humanos”. *Justitia*, **47** (131):335-351, set.

<sup>136</sup> Gomes, M.A. (1989) “Ministério Público na Constituição de 1988 - breves anotações”. *Justitia*, **51** (145):64-78, jan./mar.

Contudo, a efetiva aplicação desses novos instrumentos legais ainda se depara com alguns vícios adquiridos pela instituição durante o período autoritário, como pode ser observado nos processos de seleção, treinamento e na estrutura da carreira do Ministério Público. Ainda é possível observar que é dada uma ênfase maior a procedimentos voltados ao antigo perfil institucional, no qual a participação do promotor de justiça era reativa e se restringia aos processos penais e civis.

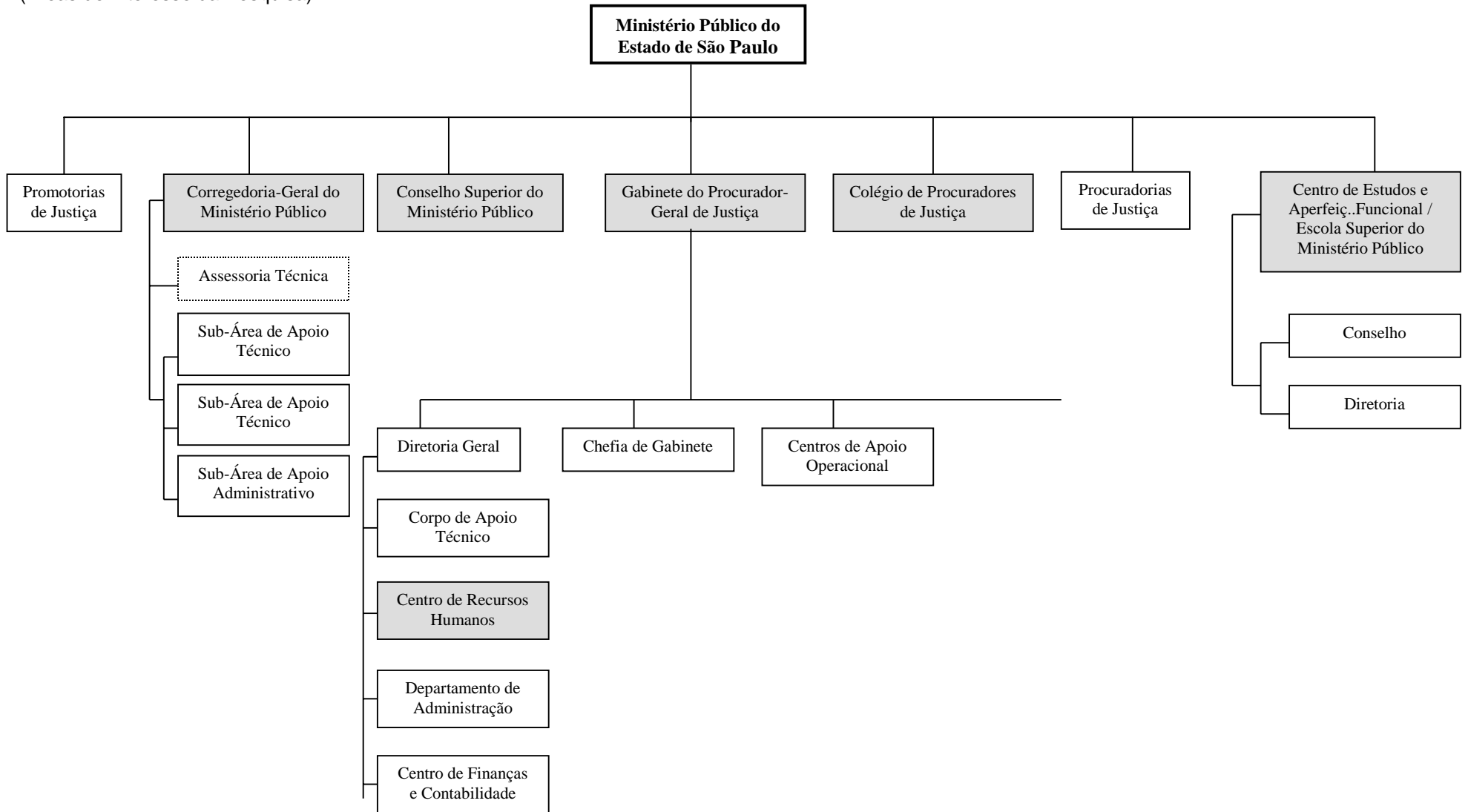
### **1.3. ESTRUTURA ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO**

Para melhor compreensão dos processos de seleção, formação e treinamento na carreira do Ministério Público do Estado de São Paulo é necessário conhecer a organização interna desta instituição. O Ministério Público é composto por órgãos de administração, execução e auxiliares: a Procuradoria Geral de Justiça, o Colégio de Procuradores de Justiça, o Conselho Superior do Ministério Público, a Corregedoria Geral do Ministério Público, as Procuradorias de Justiça, as Promotorias de Justiça, os Centros de Apoio Operacional, a Comissão de Concurso, o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, e a Diretoria Geral.

A Procuradoria-Geral de Justiça é o órgão executivo responsável pela administração superior do Ministério Público. O Procurador-Geral de Justiça, autoridade máxima no Ministério Público, é nomeado pelo Governador do Estado de São Paulo, com mandato de dois anos sendo permitida a recondução. É escolhido entre os procuradores de justiça integrantes de uma lista tríplice. A escolha dos três procuradores de justiça que irão compor a lista tríplice se dá através de eleição, na qual o voto é secreto, plurinominal e obrigatório a todos os membros do Ministério Público. O Procurador-Geral de Justiça é membro e preside: o Colégio de Procuradores de Justiça, o Conselho Superior do Ministério Público e a Comissão de Concurso. É atribuição do Procurador-Geral de Justiça submeter ao Colégio de Procuradores o orçamento anual do Ministério Público, criar e extinguir cargos na instituição, realizar os concursos de ingresso na carreira, dirigir os Centros de Apoio Operacionais, entre outras.

Abaixo pode ser observado um organograma resumido da instituição, com as áreas relacionadas aos objetivos desta pesquisa (em destaque). O organograma completo do Ministério Público segue em anexo.

**ORGANOGRAMA RESUMIDO DO MINISTÉRIO PÚBLICO**  
(Áreas de Interesse da Pesquisa)



Fonte: Diretoria Geral do Ministério Público/Assessoria Técnica: Organograma

O Colégio de Procuradores de Justiça é integrado por todos os procuradores de justiça em exercício. Cabe ao Colégio de Procuradores eleger e destituir o Corregedor-Geral do Ministério Público e eleger através de voto plurinominal os procuradores de justiça para integrar o Órgão Especial do Colégio de Procuradores de Justiça.

O Órgão Especial do Colégio de Procuradores é composto por 42 procuradores de justiça. São eles: o Procurador-Geral de Justiça, o Corregedor-Geral do Ministério Público, os 20 procuradores de justiça mais antigos na classe e outros 20 procuradores de justiça eleitos entre os membros do Colégio de Procuradores. O mandato é de dois anos sem possibilidade de recondução consecutiva. Cabe ao Órgão Especial do Colégio de Procuradores eleger 3 procuradores de justiça entre seus membros para compor o Conselho Superior do Ministério Público.

O Conselho Superior do Ministério Público é composto por 11 membros, o Procurador-Geral, o Corregedor-Geral, 6 procuradores de justiça eleitos por toda classe (procuradores e promotores de justiça) e os 3 membros eleitos pelo Colégio de Procuradores. As principais atribuições do Conselho Superior relacionadas ao tema desta pesquisa são: organizar as listas de promoção por merecimento apreciando as fichas funcionais dos candidatos inscritos e indicar três deles ao Procurador-Geral de Justiça, que escolherá o promotor de justiça para ocupar o cargo; decidir sobre o vitaliciamento dos promotores substitutos e tomar conhecimento dos relatórios da Corregedoria Geral do Ministério Público. Os relatórios mensais são como uma prestação de contas, tratam das atividades efetuadas pela Corregedoria Geral, sendo apresentados ao Conselho Superior.

A Diretoria Geral é também órgão auxiliar do Ministério Público que funciona como um departamento interno da Procuradoria Geral de Justiça, realizando principalmente, trabalhos de Recursos Humanos, se incumbindo da administração, vencimentos, férias, aposentadoria de pessoal e organização dos quadros funcionais desta instituição.

#### Papel da Corregedoria Geral do Ministério Público

A Corregedoria Geral é encarregada de orientar e fiscalizar as atividades funcionais e a conduta dos membros do Ministério Público. O Corregedor-Geral do Ministério Público é eleito por voto obrigatório e secreto pelo Colégio de Procuradores de Justiça para o mandato de dois anos, sendo permitida uma recondução. Só podem concorrer ao cargo os procuradores de justiça em exercício que se inscreverem.

São atribuições do Corregedor-Geral segundo a Lei Orgânica do Ministério Público<sup>137</sup> organizar e atualizar as ficha funcionais dos membros do Ministério Público; realizar correções e visitas de inspeção nas promotorias e procuradorias de justiça, remetendo relatório reservado ao Órgão Especial do Colégio de Procuradores de Justiça; acompanhar o cumprimento das metas estabelecidas pelas promotorias de justiça de seus programas de atuação; avaliar a conduta moral dos membros da instituição desde o concurso de ingresso até o final da carreira<sup>138</sup>; instaurar, presidir e decidir sobre os processos administrativos sumários e

---

<sup>137</sup> Associação Paulista do Ministério Público (1994) *Lei Orgânica do Ministério Público de São Paulo, Lei Complementar nº 738-26.11.93*. Seção IV, Artigo 42. São Paulo, APMP:30.

<sup>138</sup> O Artigo 169 da Lei Orgânica do Ministério Público elenca todos os deveres dos membros desta instituição, priorizando a necessidade dos Membros do Ministério Público manter, nas esferas pública e privada, sua conduta ilibada, compatível com o exercício do cargo. A Corregedoria Geral é o órgão responsável pela fiscalização destas

ordinários<sup>139</sup>, quando necessário aplicar as sanções cabíveis ou encaminhar ao Procurador-Geral de Justiça.

É atribuição da Corregedoria Geral organizar as fichas funcionais. Cada membro do Ministério Público tem a sua ficha funcional, nesta se encontram todos os conceitos emitidos sobre os promotores de justiça, como: as referências apresentadas no concurso de ingresso, os documentos e trabalhos realizados, anotações resultantes da fiscalização permanente dos procuradores de justiça nos processos que vão aos tribunais de 2ª instância, observações feitas pela Corregedoria Geral quando esta realiza correições ou vistorias, e avaliações de caráter moral quando os promotores de Justiça são representados na Corregedoria Geral por membros da sociedade civil.

A correição ordinária é uma visita realizada pelo Corregedor-Geral e alguns de seus assessores. Verifica-se a regularidade, a eficiência e pontualidade com o trabalho que é desenvolvido pelos promotores nas comarcas visitadas. É realizado um exame detalhado de alguns processos escolhidos, formando uma amostra, verificando nestes a atuação do promotor de justiça. Esta medida de fiscalização é sempre precedida de edital no Diário Oficial, também são avisados os magistrados, os advogados e a comunidade da comarca a ser visitada, esclarecendo que o Corregedor-Geral está a disposição de qualquer pessoa que deseje apresentar alguma reclamação. No final da visita a Corregedoria elabora um relatório apreciando o que pode observar e emitindo conceitos que serão anotados na ficha dos promotores. A Lei Orgânica do Ministério Público determina um mínimo de 48 correições ao ano, metade nas comarcas do interior e a outra metade nas promotorias da capital.

As visitas de inspeção são mais rápidas e menos formais que as correições. Podem ou não ser realizada pelo Corregedor-Geral, não raro ser realizada apenas por seus assessores. Não é necessária a publicação da visita no Diário Oficial. O objetivo dessas visitas é fiscalizar os livros e pastas para avaliar apenas a organização das promotorias de Justiça. A Lei Orgânica do Ministério Público no seu artigo 230 determina que as visitas de inspeção devem ser no mínimo 96 por ano.

A tarefa de orientar também é realizada pela Corregedoria Geral que acompanha e avalia todos trabalhos realizados pelos promotores substitutos, que se encontram no estágio probatório, a cada três meses os chama para esclarecer eventuais erros, falhas e acertos encontrados nas peças<sup>140</sup>. O Corregedor-Geral a cada seis meses realiza reuniões com todos os promotores que se encontram em estágio probatório transmitindo a estes orientações gerais centradas na prática da profissão, dessa forma complementando a formação desses promotores substitutos.

Ao Corregedor-Geral cabe também remeter ao Conselho Superior do Ministério Público relatórios informando sobre a atuação pessoal e funcional dos promotores em estágio probatório, propondo, se for o caso, o não vitaliciamento.

---

normas.

<sup>139</sup> Previstos na Lei Orgânica do Ministério Público, Seção III, Artigos 263 a 284, referem-se a processos judiciais instaurados contra promotores ou procuradores de justiça pelo próprio Ministério Público.

<sup>140</sup> Peças são partes do processo judicial. São realizadas pelo Ministério Público peças que tratam de denúncias, alegações, recursos e etc.

O Corregedor-Geral é assessorado por promotores de justiça de 1<sup>a</sup> entrância indicados e designados a seu pedido pelo Procurador-Geral de Justiça, cabendo ao Órgão Especial do Colégio de Procuradores fixar por proposta do Corregedor-Geral o número de promotores de justiça que serão seus assessores.

#### Procuradorias de Justiça

As Procuradorias de Justiça são órgãos de administração do Ministério Público com cargos de procuradores de justiça e serviços auxiliares necessários ao desempenho de suas funções. São os procuradores de justiça que compõem as Procuradorias de Justiça, exercendo as atribuições do Ministério Público junto aos tribunais, inclusive interpondo recursos aos tribunais superiores.

#### Promotorias de Justiça

As Promotorias de Justiça são órgãos de administração do Ministério Público com um ou mais cargos de promotor de justiça. Estas são integradas por promotores de justiça encarregados de exercer as funções institucionais e tomar as medidas judiciais e extra-judiciais necessárias de acordo com os objetivos e diretrizes definidos nos planos gerais de atuação da instituição. Organizadas pelo Procurador-Geral de Justiça as promotorias podem ser especializadas<sup>141</sup>, criminais<sup>142</sup>, cíveis<sup>143</sup>, cumulativas ou gerais<sup>144</sup>.

#### Os Centros de Apoio Operacional

Os Centros de Apoio Operacional são órgãos auxiliares da atividade funcional do Ministério Público e integram o gabinete do Procurador-Geral de Justiça. Compete aos Centros de Apoio Operacional estimular a integração e o intercâmbio entre órgãos de execução que atuam na mesma área de atividade e que tenham atribuições comuns; remeter aos promotores de justiça informações de caráter técnico-jurídicas, estabelecer intercâmbio permanente com entidades ou órgãos públicos e privados que atuem em áreas afins, remeter anualmente ao Procurador-Geral de Justiça relatório de suas atividades.

#### Comissão de Concurso

A Comissão de Concurso é outro órgão auxiliar no Ministério Público, embora a banca do seja nomeada pelo Conselho Superior a cada concurso, a Procuradoria-Geral do Ministério Público conta com um aparato auxiliar fixo, que possibilita uma infra-estrutura permanente. A banca para o concurso é presidida pelo Procurador-Geral de Justiça e composta por quatro procuradores de justiça, eleitos pelo Conselho Superior do Ministério Público, e por um representante do Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil.

#### Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional/ Escola Superior do Ministério Público

---

<sup>141</sup> Segundo artigo 47, inciso III da Lei Orgânica do Ministério Público: *São aquelas cujos cargos que as integram tem suas funções definidas pela espécie de infração penal, pela natureza da relação de direito civil ou pela competência de determinado órgão jurisdicional.*

<sup>142</sup> Segundo artigo 47, inciso III da Lei Orgânica do Ministério Público são *Promotorias criminais aquelas cujos cargos que as integram tem suas funções definidas para esfera penal exclusivamente.*

<sup>143</sup> Segundo artigo 47, inciso III da Lei Orgânica do Ministério Público são *aquelas cujos cargos que as integram tem suas funções definidas para esfera civil.*

<sup>144</sup> Segundo artigo 47, inciso III da Lei Orgânica do Ministério Público são *aquelas cujos cargos que as integram têm simultaneamente as funções daqueles que compõe as promotorias criminais e cíveis.*

O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional é, entre os órgãos auxiliares do Ministério Público, o que propicia o aprimoramento profissional e cultural dos membros da instituição. Este órgão realiza cursos, seminários, congressos, simpósios, pesquisas, atividades, estudos e publicações, através de convênios firmados com outros órgãos da instituição, bem como com a Associação Paulista do Ministério Público.

A Escola Superior do Ministério Público é uma fundação que embora não esteja regulamentada, na Lei Orgânica do Ministério Público, como um departamento do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional presta a sua colaboração a este, sendo a responsável pelo Curso de Adaptação oferecido aos promotores recém-ingressos na carreira.

O Conselho Superior do Ministério Público indica para compor o Conselho da Escola Superior do Ministério Público três promotores de justiça do interior, três promotores de justiça da capital, três procuradores de justiça e o Procurador-Geral de Justiça escolhe um de cada. O Órgão Especial do Colégio de Procuradores indica também seu representante, totalizando quatro membros. Também são membros natos do Conselho da Escola o Procurador-Geral de Justiça e o Corregedor-Geral do Ministério Público.

O Diretor e as diretrizes da Escola Superior do Ministério Público são escolhidos por esse Conselho da Escola, que é representado por todos os órgãos do Ministério Público. O Diretor da Escola está subordinado ao Conselho da Escola embora não pertença a ele.

Não há verba específica destinada a Escola Superior dentro do orçamento anual do Ministério Público. Os funcionários, o espaço e parte do material didático, como os computadores, são fornecidos pela Procuradoria Geral do Ministério Público.

Outros recursos provêm das inscrições para os concursos de estagiários, que são realizados pela escola, e de alguns cursos de aperfeiçoamento pagos e abertos ao público, principalmente profissionais do direito.

São nove os assessores do diretor da Escola Superior do Ministério Público, quatro promotores e cinco técnicos em educação em período integral. Não há um corpo docente fixo. O espaço utilizado pela Escola compõe-se de dois andares de um prédio, onde funcionam promotorias do Ministério Público, com algumas salas de aula e outras salas da administração.

A Escola Superior do Ministério Público não conta com uma biblioteca própria, devendo ser utilizada a Biblioteca Central do Fórum João Mendes. Atualmente, na Escola Superior, existem alguns exemplares de códigos, livros básicos, em número reduzido, principalmente porque são doados já que a Escola Superior não recebe verbas para comprá-los.

O Ministério Público conta ainda com um quadro de estagiários que auxiliam o trabalho das comarcas e/ou promotorias de justiça. As funções dos estagiários, cargo que não pertence à carreira, são: levantar dados, acompanhar diligências de investigação (exceto as de polícia judiciária ou para apuração de infrações penais) e auxiliar os promotores de justiça no seu trabalho cotidiano. A escolha dos estagiários se dá através de concurso, sob responsabilidade, atualmente, da Escola Superior do Ministério Público. O objetivo do estágio é a preparação do estudante de Direito interessado em ingressar no Ministério Público.

## 2 - INGRESSO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O ingresso no Ministério Público se dá por concurso público, realizado em várias etapas. O concurso é aberto após a definição do número de cargos providos, que serão ocupados pelos ingressantes. O número de cargos é fixado a partir de proposta do Procurador-Geral de Justiça e após a aprovação pelo Órgão Especial do Colégio de Procuradores de Justiça. Conforme disposição legal<sup>145</sup>, o Colégio de Procuradores define a abertura de concurso e fixa o número de cargos a serem providos. Pela lei, aos portadores de deficiência física são reservados 5% do total de cargos que, na ausência de pessoas nessas condições, poderão ser ocupados por outros candidatos aprovados. Quando o número de vagas representar 20% dos cargos iniciais da carreira<sup>146</sup>, a lei prevê a abertura obrigatória de concurso de ingresso. Além da norma prevista na lei, a abertura de concurso é definida a partir da mobilidade no interior da carreira do Ministério Público que depende do número de profissionais que se aposentam e dos que reúnem as condições para mudar de escalão, determinando, assim, as vagas no escalão inicial da carreira. As necessidades atuais da carreira, desde que cumpridas as prerrogativas legais, justificam que, terminado um concurso, o Ministério Público já prepare a realização do próximo.

### 2.1 - O CONCURSO

O primeiro cargo da carreira do Ministério Público é o de Promotor de Justiça Substituto, ocupado mediante aprovação em concurso público que abrange o Estado de São Paulo. A exigência constitucional de que a Ordem de Advogados do Brasil (OAB) esteja representada em todas as fases do concurso é uma modificação elogiada pelos promotores e profissionais que refletem sobre a questão da carreira de membro do Ministério Público. Para Mazzilli (1992)<sup>147</sup>, a participação de um membro da OAB "trata-se de um verdadeiro controle externo, indispensável para combater a tentação dos favorecimentos e nepotismos, cujos efeitos devem ser abominados".

Para participar do concurso, além dos requisitos comuns aos concursos públicos, o candidato deve comprovar que completou o curso de bacharel em Direito.

A seqüência das etapas prevê que, em primeiro lugar, o candidato seja avaliado pela prova preambular<sup>148</sup>, em forma de teste e cujo conteúdo procura verificar os seus conhecimentos sobre princípios gerais e noções fundamentais de todas as matérias de Direito. A correção desta prova é feita pela Fundação Carlos Chagas. Segundo um dos promotores entrevistados, esta medida garante a isenção no processo de seleção, sendo um primeiro filtro.

Os candidatos aprovados para a próxima fase realizam a prova escrita que procura avaliar, em profundidade, os conhecimentos sobre as matérias de Direito. Nesta prova, a banca examinadora avalia também o conhecimento da língua portuguesa. Com a duração de 4 horas, nesta prova é permitida a consulta à legislação não comentada ou anotada com dados de jurisprudência. Do formato da prova

---

<sup>145</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, art.22 &XXIV.

<sup>146</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, art.122 &2.

<sup>147</sup> Mazzilli, H.N. (1992) "A formação profissional e as funções do Promotor de Justiça". *Revista dos Tribunais*, 81(686): 284-309, dez.

<sup>148</sup> Antes dissertativa, a prova preambular, a partir do 78º concurso passou a ser de teste dado o grande número de



constam uma dissertação e uma peça prática sobre algum tema de Direito Penal e ou de Direito Processual e, em relação às demais matérias, a avaliação é feita a partir das respostas a cinco questões. O candidato é desclassificado automaticamente caso obtenha nota 0 (zero) na dissertação.

O exame psicotécnico é realizado antes da prova oral, pois o objetivo é o de verificar a maturidade e a aptidão dos candidatos. Sendo eliminatório, o não comparecimento ao exame implica a desclassificação automática do candidato. Conforme regulamento dos concursos, o resultado deste exame deve servir de subsídio para o julgamento final do concurso.

Os candidatos classificados para a fase da prova oral devem apresentar, antes da realização desta, os documentos que comprovem os requisitos para ingresso na carreira. Os comprovantes dos títulos serão avaliados após a prova oral.

A prova oral é pública e cada um dos 5 membros que constituem a banca examinadora<sup>149</sup> deve argüir o candidato por até 10 minutos na matéria sob sua responsabilidade. O candidato dispõe de um período de 20 a 30 minutos para a resposta. O resultado da média aritmética das notas, atribuídas por cada membro da Comissão, será a nota final do candidato nesta prova.

Imediatamente após a prova oral é realizada a entrevista pessoal. Segundo os promotores entrevistados, na entrevista pessoal a banca examinadora procura inferir os valores éticos, valores de conduta e valores sociais dos candidatos. “Fazendo perguntas para o candidato, como por exemplo, o que ele acha desse movimento sem-terra; o que é que ele acha, por exemplo, de sair do Fórum e tomar uma cerveja na esquina com o pessoal, os escreventes do Fórum, se ele acha normal isso, se ele acha que isso vulgariza a carreira, a instituição que ele pertence; qual é o valor dele em relação à família, o que significa a família. Valores assim do dia-a-dia para a gente poder inferir, junto com o psicotécnico, se de fato (...) essa pessoa tem o mínimo de vocação para ser promotor” (promotor 05). A entrevista é caracterizada pelos promotores como sendo uma oportunidade de contato pessoal com o candidato e de avaliação da sua cultura e vida pregressa social e moral. A entrevista não tem nota, mas pode eliminar candidatos.

A última etapa é a avaliação de títulos do candidato. É importante observar que, na etapa final, os títulos que têm maior peso são os que indicam uma vinculação profissional anterior do candidato com o Ministério Público ou outra área da justiça. Verifica-se que um dos itens valoriza a atuação anterior do candidato como estagiário e há informações de que um número significativo de candidatos ao Ministério Público é de ex-estagiários.

## **2.2 - AVALIAÇÕES CRÍTICAS SOBRE O CONCURSO**

Uma das maiores preocupações em relação ao recrutamento de candidatos ao cargo de promotor de justiça tem sido a formação escolar dos candidatos e o formato das provas do concurso. Esta crítica foi observada na literatura e também em algumas entrevistas realizadas com os promotores.

---

inscritos ao concurso.

<sup>149</sup> Apesar de a Comissão de Concurso ser composta por seis membros: Procurador-Geral de Justiça, 4 Procuradores de Justiça e 1 representante do Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil, o Procurador-Geral, que preside a banca, não participa - necessariamente - da arguição.

Em relação à formação escolar dos candidatos, Mazzilli (1992) afirma que os cursos de Direito são mal estruturados, não possibilitando a continuidade e o entrosamento entre as disciplinas. Os professores muitas vezes se perdem divagando sobre minúcias, deixando de lado a visão mais geral da disciplina e dos grandes princípios. Para o autor, nos cursos de Direito não existem disciplinas que "possam concorrer para o exercício das funções da área jurídica". Em decorrência disto, o aluno sai mal preparado, não tendo sequer aprendido o mínimo essencial. O autor conclui que "ter um diploma de bacharel em Direito, hoje, não significa efetiva habilitação profissional" (Mazzilli, 1992).

Na qualidade de examinador do concurso, Mazzilli observou que os candidatos mal sabem escrever, não estando, portanto, preparados para a profissão. Afirma o autor que "pelos mesmos vícios de formação que o levaram a mal saber escrever, o indivíduo não saberá considerar os prazos corretos, nem eleger os remédios processuais adequados". Assim, para Mazzilli o primeiro problema das carreiras jurídicas inicia-se na educação descuidada. As entrevistas realizadas com os promotores apontam também para o problema da formação universitária. Para estes promotores falta, entre os candidatos, "bagagem cultural". Alguns promotores disseram que este problema é atenuado entre aqueles candidatos que fazem o curso preparatório para o concurso de ingresso.

A forma como os concursos são realizados também é discutida por Mazzilli (1992). Este autor considera que o concurso de ingresso é mal estruturado. Na prova escrita, são privilegiadas as perguntas de respostas decoradas, para facilitar a correção "excluindo-se todos aqueles que não identifiquem os assuntos à vista de palavras sacramentais". Para o autor, é necessário mudar esse tipo de prova, pois para se aferir realmente o conhecimento de um candidato deve-se analisar o seu método de raciocínio, valorizando, assim, o desenvolvimento de suas idéias. Mazzilli considera que não basta medir apenas os conhecimentos objetivos dos candidatos, mas é preciso aferir também algo mais subjetivo.

Outro erro dos exames, apontado pelo autor, "é concentrá-los em uma ou outra pergunta para todo um campo da ciência jurídica. Dessa forma, o examinador sempre perguntará o mais óbvio, ou as notas de rodapé - que são desconhecidas por todos" (Mazzilli, 1992). Segundo Mazzilli, o certo seria fazer as provas em dias específicos, com várias questões, para que fosse de fato analisada a cultura e o raciocínio de cada candidato. A prova oral mereceria um tempo maior do que aquele que é hoje a ela dedicado, pois a oratória é instrumento fundamental para um bom promotor de justiça.

Ainda em relação ao recrutamento, Mazzilli afirma que muitas pessoas procuram a carreira de promotor porque acreditam ter vocação para ela. Outras buscam por ser uma carreira competitiva, apresentando uma opção profissional e salarial não encontradas na atividade privada. Para o autor, isto não é em si um problema, o mal está em procurar a carreira só por este motivo. Nestes casos, o profissional pouco contribui para o aperfeiçoamento institucional, "o promotor vê somente um emprego e quer ser visto como um mero funcionário burocrático" (Mazzilli, 1992). O autor atribui parte dos problemas enfrentados pela instituição a estes profissionais.

Apoiados no conhecimento das funções que o promotor exerce, os profissionais que contatamos apontam para a necessidade do Ministério Público aperfeiçoar os seus mecanismos de seleção e avaliação funcional que permitam reconhecer os promotores verdadeiramente vocacionados e aplicados em exercer a sua profissão.

A forma como é feita a avaliação e a escolha dos ingressantes à carreira do Ministério Público tem recebido críticas em relação ao tipo de matérias escolhidas nas provas. Há opiniões de que o programa é defasado e reflete o Ministério Público antigo, cujo modelo ainda não incluía preocupações com temas como educação, saúde e família. Por este ponto de vista, aquelas matérias relacionadas aos problemas sociais ainda têm pouca importância. Considera-se, ainda, que além desta defasagem com as questões sociais, o Ministério Público deveria se preocupar mais com a preparação e a formação do caráter político do promotor para que este possa entender o conflito social no seio do qual realiza a sua atuação.

Em relação à prova oral<sup>150</sup>, pode-se constatar que esta tem um caráter, no mínimo, constrangedor. O candidato senta-se de costas para o público e de frente para a banca - que é composta por cinco membros, uma vez que o Procurador-Geral, que a preside, não participa. O candidato deve sempre olhar para cima, pois encontra-se em um patamar abaixo daquele em que estão os arguidores. Esta situação marca a posição de hierarquia dos membros em relação aos candidatos.

As perguntas realizadas pela banca detêm-se em temas muito específicos. São apresentados alguns dilemas, que exigem do candidato o conhecimento da jurisprudência. O candidato deve responder em no máximo trinta minutos a questão que lhe é colocada, porém como se pode observar tais questões não são tão simples, e demandariam um estudo mais aprofundado. Não raro, os arguidores sentem-se incomodados pela demora do candidato nas respostas e deixam transparecer essa sensação. Tal atitude aumenta o nervosismo do candidato, deixando-o ainda mais constrangido.

Um outro aspecto que merece comentários está relacionado à entrevista pessoal. Ao término da prova oral, o público é convidado a se retirar do local e, a portas fechadas, os candidatos são entrevistados pela banca.

Devido à inexistência de um roteiro comum, ou mesmo de critérios objetivos, a entrevista é direcionada segundo os princípios e valores da banca examinadora, isto é, segundo critérios subjetivos. Por ser a única etapa do concurso não documentada, não foi possível obter nenhuma informação precisa sobre o que é perguntado nesta fase do concurso. A entrevista pode ser um momento oportuno para que um candidato venha a ser reprovado<sup>151</sup>, caso tenha um perfil diferente daquele considerado adequado pela banca examinadora.

### **3 - A FORMAÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

A formação profissional dos membros do Ministério Público consiste em um Curso de Adaptação, oferecido aos promotores recém-ingressos na instituição, e em eventos de caráter temporário. A Escola Superior do Ministério Público (ESMP)<sup>152</sup> é a responsável por estes cursos.

A seguir serão descritos e analisados o Curso de Adaptação e outros eventos promovidos pela Escola Superior do Ministério Público.

---

<sup>150</sup> Como já foi mencionado, a prova oral é aberta ao público em geral. Pode-se constatar que a maioria dos espectadores eram também candidatos, que provavelmente a assistem para se preparem para a prova.

<sup>151</sup> Vale lembrar que a entrevista não recebe nota, mas pode reprovar candidatos.

<sup>152</sup> A Escola é um departamento do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público.

### 3.1 - CURSO DE ADAPTAÇÃO

Os candidatos aprovados no concurso de ingresso são convocados pelo Ministério Público e iniciam o Curso de Adaptação, que é ministrado pela Escola Superior do Ministério Público. Este curso é obrigatório a todos promotores que ingressam na carreira.

Atualmente o curso se divide em quatro módulos, visando a orientação e o auxílio do novo promotor de justiça durante o primeiro ano de exercício funcional. Estes quatro módulos são intercalados com a prática funcional, isto porque a cada final de módulo os novos promotores retornam às suas comarcas. De acordo com a coordenação do curso, este modelo "inspirado a partir de princípios pedagógicos, procura suavizar a tarefa de transmitir conhecimentos teóricos e práticos e torna o processo ensino-aprendizagem mais eficiente à medida que, imediatamente após a conclusão de um módulo, os conhecimentos adquiridos sejam postos em prática"<sup>153</sup>.

O modelo do Curso de Adaptação em quatro módulos é recente, e até o momento, apenas duas turmas fizeram o curso neste formato. Antes o curso era de apenas um mês, ao acabar o curso o promotor retornava para sua comarca e não voltava mais à Escola. Através das entrevistas realizadas com os promotores, pode-se observar que o Curso de Adaptação tem funcionado a contento, e que a mudança realizada pela Escola foi boa. Não foi encontrado, na literatura nacional, nenhum artigo que discutisse o Curso de Adaptação.

#### Corpo Docente

A Escola não conta com um corpo docente fixo. A cada Curso de Adaptação são convidadas as pessoas que irão ministrar o curso. Segundo informações coletadas na ESMP, não há nenhuma lei que estabeleça o critério de escolha destes profissionais. O diretor da ESMP, afirmou que o critério é a qualificação dos profissionais. Em geral são escolhidos profissionais de notório saber jurídico e que desenvolvam trabalhos na área de interesse de cada módulo. Não se exige que os expositores sejam promotores de justiça.

O fato do Curso de Adaptação não ter um corpo docente fixo não é considerado como um problema pelos promotores entrevistados. Ao contrário, estes promotores acreditam que é uma medida bastante salutar. Para o promotor 08, manter um corpo docente fixo "(...) seria negativo porque seria tirar os colegas que vão lecionar do seu cotidiano que é enriquecedor. É essencial que aquele que vai dar o curso esteja vivendo os problemas e portanto atualizadíssimo quanto às suas necessidades. Eu não vejo como prejuízo a falta de professores fixos, eu vejo como lucro. Acho que você acaba variando o corpo docente e você assegura a presença de profissionais que estejam na linha de frente, que não sejam teóricos. Há um risco de você ter professores só deslocados para isso que é a perda do contato cotidiano".

---

<sup>153</sup> Escola Superior do Ministério Público. Plano de Curso: Caderno de Apoio. (Apostila para o curso de adaptação para os promotores ingressantes no 78º Concurso).

Alguns promotores, entretanto, fazem uma crítica em relação à forma pela qual são escolhidos profissionais que irão compor o corpo docente. A maioria dos entrevistados acredita que a escolha se dá por relações políticas e não necessariamente por notório saber, como deveria ser. Segundo o promotor 05, "a escolha dos professores do Curso de Adaptação é responsabilidade de quem dirige a Escola, então é uma escolha política. As vezes o responsável até escolhe gente muito boa, mas a escolha política tem muito risco".

O Curso de Adaptação conta ainda com o apoio de monitores<sup>154</sup> que orientam o trabalho dos promotores de justiça substitutos na elaboração de peças jurídicas. Este método empregado é considerado como o mais importante porque é o momento em que o jovem promotor entra em contato com o verdadeiro trabalho de um promotor de justiça. São realizados nos trabalhos em grupo com monitoração "estudos de casos com inquéritos e processos verdadeiros"<sup>155</sup>. Para a direção atual da Escola o importante é mostrar como é o trabalho do Ministério Público, e não dar aulas de doutrina, pois isto os ingressantes na carreira já conhecem.

A escolha destes promotores é baseada nos critérios de competência e de destaque na carreira<sup>156</sup>. Para definir os promotores de justiça que serão os monitores do Curso de Adaptação, a diretoria da Escola envia uma lista com as indicações ao Procurador-Geral de Justiça. Cabe ao Procurador-Geral emitir o parecer final sobre as indicações, e designar os promotores de justiça para a monitoria. É raro que um monitor participe de mais de um Curso de Adaptação, isto porque ele é desligado temporariamente de seu trabalho como promotor de justiça para acompanhar o Curso de Adaptação. Durante o curso de Adaptação, os promotores que fazem a monitoria acompanham os trabalhos dos ingressantes em período integral.

### 3.1.1 - Curso de Adaptação do 78º Concurso de Ingresso (1996)

Para o curso de adaptação oferecido aos promotores aprovados no 78º Concurso de Ingresso<sup>157</sup>, foram convidados 32 promotores e procuradores de justiça, um professor de comunicação e expressões jurídicas, dois assessores técnicos e um médico legista, que foram os expositores do primeiro módulo.

O primeiro módulo tem como objetivos: preparar os promotores para as atividades funcionais na área criminal; vivenciar diferentes rotinas de trabalho; orientar o comportamento funcional e social dos ingressantes; divulgar o posicionamento institucional e as teses do Ministério Público; informar sobre os direitos, deveres e vantagens funcionais<sup>158</sup>. O período do Curso de Adaptação é integral, e todos os promotores ingressantes participam das mesmas atividades. Diariamente há plantão com os monitores.

---

<sup>154</sup> Os monitores do Curso de Adaptação têm de ser promotores de justiça.

<sup>155</sup> Escola Superior do Ministério Público. Plano de Curso: Caderno de Apoio. (Apostila para o curso de adaptação para os promotores ingressantes no 78º Concurso)

<sup>156</sup> Estes promotores de justiça são convidados pelo diretor da Escola e acompanham o trabalho dos ingressantes durante o módulo. O diretor afirmou que procura convidar promotores alocados no interior que se destacam em seu trabalho, porque considera ser um estímulo para esses jovens.

<sup>157</sup> O Curso de Adaptação oferecido aos promotores aprovados no 78º Concurso do Ministério Público teve início em dezembro de 1996.

<sup>158</sup> **Escola Superior do Ministério Público. Plano de Curso: Caderno de Apoio. (Apostila para o curso de adaptação para os promotores ingressantes no 78º Concurso).**

No primeiro módulo, os ingressantes são divididos em oito grupos, cada um deles monitorado por um promotor de justiça. O curso tem duração de 15 dias, e foi dividido em dois blocos. No primeiro bloco é apresentado, através de palestras, exposições, painéis, um panorama geral da instituição, das suas atribuições e atividades funcionais. São realizadas ainda algumas atividades práticas relativas ao inquérito policial. O segundo bloco trata-se basicamente de processos criminais, e as atividades práticas são relacionadas a este tema. O curso é bastante técnico, ensina-se neste módulo: como analisar um inquérito, como oferecer uma denúncia<sup>159</sup>, como falar no processo e como inquirir testemunhas. As primeiras denúncias dos promotores substitutos são feitas na própria Escola, que dispõe de um cartório com inquéritos policiais. Ao final deste módulo apresenta-se o módulo seguinte.

O segundo módulo tem como tema as áreas cíveis do Direito<sup>160</sup>. É dada ênfase às seguintes áreas: Direito da Família e Direito das Sucessões; Direito da Infância e da Juventude; Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência; Direito Comercial; e Direito Registrário. São tratados também neste módulo o processo civil e a ação civil, e a atuação do Ministério Público nestes procedimentos. A estrutura é semelhante a do primeiro módulo, ou seja, aulas teóricas são intercaladas com aulas práticas. Há uma reciclagem do primeiro módulo e, ao final, apresenta-se o módulo seguinte.

O terceiro módulo é sobre Interesses Difusos e Coletivos. São considerados Interesses Difusos e Coletivos: o Meio Ambiente, a Cidadania, a Defesa do Consumidor, e Habitação e Urbanismo. Assim como os demais módulos, este tem duração de um mês, durante o qual são ensinadas noções básicas sobre a legislação de cada área e sobre como instaurar inquérito civil sobre estes assuntos<sup>161</sup>. O tema abordado neste módulo é considerado, de maneira geral, como sendo o mais difícil, por ser um tema novo, e também uma “área importante para o exercício da cidadania brasileira” (promotor 07).

O quarto módulo não tem um conteúdo programático definido, depende do que está sendo discutido no momento do curso. Este módulo é utilizado para discussões de novas leis e para uma avaliação do próprio curso – o que faltou e o que pode ser melhorado.

### **3.2 - CURSOS DE RECICLAGEM PARA PROMOTORES VITALÍCIOS**

Além do Curso de Adaptação, que é permanente, a ESMP oferece várias atividades de caráter temporário para novos e antigos promotores<sup>162</sup>. A participação nestes eventos não é obrigatória aos membros da instituição. O público destes eventos é em geral composto por profissionais do Ministério Público, estagiários que pretendem ingressar na carreira, advogados e técnicos de instituições que trabalham com temas de interesse social. Os eventos são preferencialmente oferecidos aos integrantes do Ministério Público e, a seguir, aos demais profissionais. Apesar do caráter não obrigatório das atividades

---

<sup>159</sup> A ESMP distribui no Curso de Adaptação o Caderno de Denúncias. Neste documento são oferecidos modelos de denúncias visando auxiliar o exercício funcional dos promotores.

<sup>160</sup> Este módulo não será detalhado pois não dispomos de material.

<sup>161</sup> São fornecidos modelos de inquéritos civis: como redigi-los, como abordar o tema, etc.. É necessário lembrar que, desde a Constituição Federal de 1988, Ação Civil Pública é competência do Ministério Público.

<sup>162</sup> Muitas atividades são realizadas a partir de convênio firmado com o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público, órgão responsável pelo aprimoramento profissional e cultural dos membros da instituição.

temporárias, a participação passa a contar como um ponto positivo na avaliação curricular nas promoções da carreira.

Todos os promotores entrevistados ressaltam a necessidade de se reciclar porque “(...) é comum que a gente com o tempo vá se desatualizando de certas coisas, ou de conhecimentos técnicos. Então eu acho que deveria ter um curso de reciclagem mas não mediante inscrição, deveria ser obrigatório. Então o Procurador-Geral manda para aquela comarca determinados promotores para substituí-lo durante 30 dias e nesses 30 dias você é obrigado a entrar em um curso sério que começa as nove da manhã e vai até as seis da tarde...” (promotor 05). Para outro entrevistado a reciclagem é importante porque “(...) a toda hora aparece uma lei nova. Se alguém vai ficar um ano no exterior fazendo curso, quando volta tem que fazer uma faculdade de direito. Não é necessário o curso de adaptação só para o promotor que ingressa na carreira como também para todos os promotores do quadro do Ministério Público” (promotor 07). A atualização dos conhecimentos jurídicos é o principal motivo para que existam os cursos de reciclagem.

Foram apontados nas entrevistas realizadas junto aos promotores alguns problemas quanto aos cursos de reciclagem para os promotores vitalícios, sendo o principal deles a disponibilidade de horários do promotor de justiça, isto porque o promotor se desejar freqüentar esses cursos pode fazê-lo, porém tem de continuar trabalhando. Em geral, o volume de trabalho não lhes permite acumular outras atividades, o que de fato os impede de participar dos cursos oferecidos.

Como os eventos promovidos pela Escola Superior do Ministério Público não são atividades obrigatórias para os promotores vitalícios, a participação destes profissionais depende exclusivamente do interesse pessoal ou da disponibilidade de cada membro. Não há consenso entre os entrevistados sobre como deve ser esta participação, alguns pensam que o curso de reciclagem deveria ser obrigatório; outros são contra a convocação, e consideram que a procura pelos cursos deve ser espontânea, para evitar deformações como, por exemplo, o interesse financeiro.

É curioso notar que a partir de 1996, a Escola Superior do Ministério Público passou a informar, nos cartazes que anunciam os cursos disponíveis, que seriam conferidos certificados de participação aos espectadores. Provavelmente essa medida foi tomada para atrair mais público, pois essas atividades promovidas pela Escola contam pontos na promoção por merecimento.

Nos últimos dois anos foram realizadas na ESMP diversas atividades de reciclagem, tais como: ciclos de estudos; painéis de estudos; palestras; simpósios; painéis de debates; conferências. Os cursos temporários têm também o objetivo de manter os promotores atualizados em relação às novas legislações e permitir que participem de debates sobre aspectos polêmicos da legislação. Alguns temas de interesse na atualidade foram tratados nos eventos da ESMP que, para tal, convidou especialistas internacionais e nacionais. Como observado, da programação da ESMP para os anos de 1995 e 1996, apenas cinco eventos, de um total de 26<sup>163</sup>, discutiam temas relacionados com democracia e direitos humanos. Eram palestras sobre: direito à integração dos portadores de deficiência; infância e direitos na América Latina; direitos humanos e pena de morte; programa de proteção a testemunhas; e violência e controle da polícia.

---

<sup>163</sup> A relação dos eventos está em anexo (Anexo 2).

A maioria desses eventos foi realizada na capital de São Paulo. Nas entrevistas este fator aparece como um problema a ser enfrentado, pois os promotores que trabalham no interior têm mais dificuldade em participar dos eventos. A Escola tem tentado sanar este problema através de um convênio com as promotorias do interior, onde estão sendo criados núcleos regionais da Escola.

Apesar do reconhecimento, por parte de alguns entrevistados, de que a Escola tem tentado suprir as deficiências dos cursos de reciclagem, isto ainda não é suficiente porque não é uma atividade institucionalizada. O fato é que os cursos de reciclagem deveriam se preocupar com as mudanças do perfil institucional do Ministério Público, mas como afirmou o promotor 01 "(...) não há uma organização voltada para essas mudanças, a Escola está dando cursos mas não é uma coisa institucionalizada. Eu mesmo tenho há vários anos procurado dar a minha contribuição, então eu já organizei ciclos em que convidei gente de fora, políticos, sociólogos".

A interdisciplinariedade foi considerada de extrema importância para o desempenho da função de promotor de justiça pelos entrevistados, porque, conforme já mencionado, o Ministério Público adquiriu novas atribuições a partir da Constituição Federal de 1988, passando a ser um órgão mais atuante e comprometido com a sociedade. O Ministério Público tornou-se forte e independente com garantias e prerrogativas que o afastam definitivamente da defesa dos interesses do Estado, posicionando-o como instituição de defesa dos interesses da sociedade.

Desta forma, muitos promotores entrevistados consideram que, para desempenhar bem a sua nova função, é importante que o promotor de justiça tenha uma formação política, sociológica, e de "conhecimentos de Economia, de humanidades em geral, pois é importante saber entender o caráter político da atuação do promotor" (promotor 01). Antes das novas atribuições do Ministério Público, consagradas pela Constituição Federal de 1988, a interdisciplinariedade não era considerada fundamental porque a atuação do promotor se restringia aos procedimentos técnico-jurídicos.

### **3.3 - AVALIAÇÕES CRÍTICAS SOBRE A FORMAÇÃO**

Como foi possível observar, as atividades promovidas para o aperfeiçoamento funcional dos membros do Ministério Público enfatizam prioritariamente o caráter técnico-jurídico da profissão, deixando de lado uma formação mais interdisciplinar. Isso vale tanto para o Curso de Adaptação, oferecido aos promotores ingressantes, quanto para os cursos de reciclagem oferecidos aos demais membros da instituição. Para Mazzilli (1992), o isolamento cultural em que vivem os membros do Ministério Público durante a carreira pode ser responsável por uma atuação profissional "aquém do desejável".

Em relação ao Curso de Adaptação, pode-se perceber que as monitorias realizadas pelos promotores de justiça são o seu aspecto mais importante. As exposições realizadas durante os módulos servem para introduzir o tema que será trabalhado em grupo. Os monitores acompanham os promotores ingressantes durante todo o Curso de Adaptação. Quanto aos expositores, estes mudam no decorrer do curso, isto porque cada módulo trata de um tema específico da atuação do promotor de justiça.

A ausência de um corpo docente fixo não se constitui em um problema. Pode-se dizer que o que se constitui como um verdadeiro problema é a forma pela qual se dá a escolha dos expositores e dos monitores. O que motiva a escolha daqueles profissionais é a sua qualificação. Dentro deste critério, pode



haver discricionariedade do responsável pela escolha de quem irá compor o quadro de docentes e monitores. Assim, como não há um dispositivo legal que defina os critérios de escolha, esta se baseia em critérios subjetivos e, não raro, em motivações políticas.

Outro aspecto que deve ser discutido refere-se à mudança da direção da Escola Superior do Ministério Público. Como já foi explicado na Introdução, o Diretor da Escola é eleito a cada dois anos, podendo ou não ser reconduzido ao cargo. A mudança do diretor pode implicar a mudança da linha adotada pela Escola em relação à formação, o que pode melhorar ou piorar a sua atuação. Compreende-se que a direção da Escola não deveria estar diretamente vinculada às disputas políticas da instituição, como ocorre atualmente, mantendo assim uma linha de atuação própria, visando sempre melhorias no treinamento e na formação dos membros do Ministério Público.

## **4 - A ESTRUTURA DA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

### **4.1 - A CARREIRA**

A estrutura da carreira do Ministério Público compreende duas instâncias, a primeira ocupada por promotores e a segunda por procuradores de justiça – junto aos tribunais.

O primeiro nível da carreira é o de Promotor de Justiça Substituto. Por se encontrar na base da carreira, o promotor substituto é colocado onde houver necessidade não tendo sob sua responsabilidade uma comarca<sup>164</sup> podendo, por exemplo, substituir colegas que tiveram de se afastar do cargo pelas mais variadas circunstâncias, sendo “férias” a mais freqüente. Nestas circunstâncias, o promotor assume todas as responsabilidades funcionais do efetivo no cargo. O promotor substituto pode ainda trabalhar em promotorias especializadas nas comarcas de 3ª entrância. A lei prevê que, durante dois anos, o promotor de justiça substituto envie à Corregedoria-Geral cópias de trabalhos jurídicos, relatórios das suas atividades e peças para a avaliação do seu desempenho funcional, para fins de vitaliciamento<sup>165</sup>.

*Ainda na primeira instância, num segundo momento, o promotor é colocado numa comarca de 1ª entrância, normalmente em fóruns pequenos de cidades menores do interior do estado. Neste momento, o promotor trata de todos os assuntos que ao Ministério Público cumpre resolver.*

O próximo passo da carreira é o trabalho numa comarca de 2ª entrância, normalmente fóruns maiores de cidades do porte de Mogi-Mirim e Franco da Rocha<sup>166</sup>.

---

<sup>164</sup> Tal como os juízes, a colocação dos promotores obedece à divisão por circunscrição judiciária.

<sup>165</sup> Além do trabalho, a Corregedoria deve avaliar ainda a conduta do novo profissional.

<sup>166</sup> Uma cidade é considerada de 2ª entrância quando o número de habitantes fica em torno de 10 a 30 mil ou o número de processos é muito maior que o de 1ª entrância. Nenhum dos entrevistados precisou a quantidade de processos ou de eleitores que determinam a classificação das cidades por nível.

A comarca de 3ª entrância é a próxima promoção e, nestes casos, o promotor é transferido para cidades como Campinas ou Ribeirão Preto onde o Ministério Público já possui diferentes promotorias especializadas.

Na entrância especial, o promotor trata especificamente de uma área de atuação, antes que seja considerado funcionalmente apto à promoção para a segunda instância, considerada a partir da Procuradoria de Justiça.

A mobilidade no interior da carreira é considerada pelos promotores bastante elevada, e inclui tanto promoções como permutas (remoção) entre categorias da mesma instância. Segundo informações colhidas junto aos promotores entrevistados, o cargo preenchido por remoção também está sujeito a concurso interno, sob responsabilidade do Conselho Superior. A mobilidade, por ser bastante elevada, tem permitido promoções sem o cumprimento dos dois anos previstos para cada entrância, tornando variável o tempo médio legal de oito anos entre a entrada como promotor de justiça substituto e o cargo de promotor de entrância especial.

## 4.2 - A SITUAÇÃO ATUAL DA CARREIRA

### 4.2.1 - Os Cargos do Ministério Público

O quadro da carreira do Ministério Público Estadual é composto, atualmente, por 1535 profissionais, dos quais 199 atuam em segunda instância, como procuradores de justiça. A distribuição dos cargos existentes na carreira do Ministério Público é a seguinte:

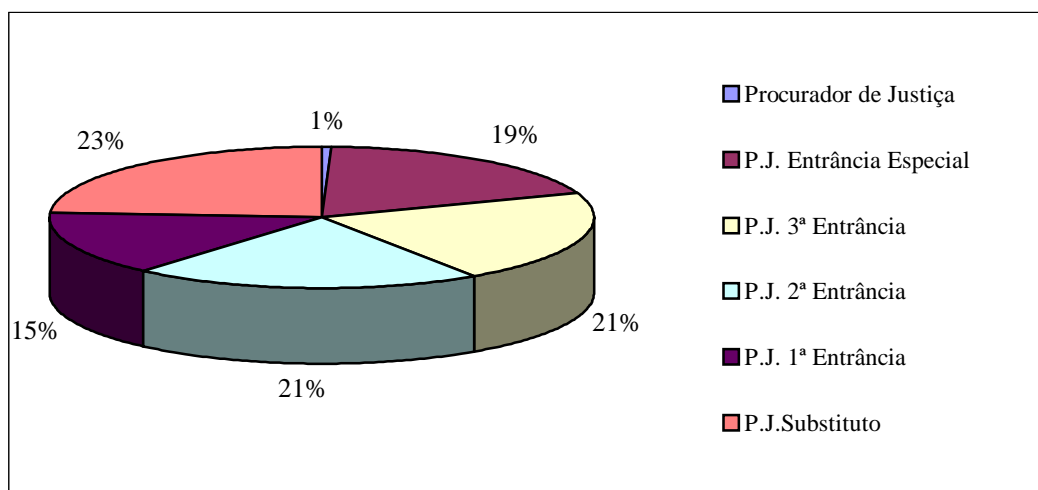
**QUADRO 1. Cargos do Ministério Público por Nível da Carreira**

Cargos	Total	Providos	Vagos	
			Total	%
Procurador de Justiça	202	199	3	1,5
P.J. Entrância Especial	610	522	88	14,4
P.J. 3ª Entrância	502	404	98	19,5
P.J. 2ª Entrância	294	198	96	32,7
P.J. 1ª Entrância	164	95	69	42,1
P.J. Substituto	228	117	111	48,7
<b>Total</b>	<b>2000</b>	<b>1535</b>	<b>465</b>	<b>23,3</b>

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

Como pode ser observado no quadro acima, o número de cargos sem provimento vai diminuindo conforme ascende o nível da carreira. Na entrância especial, que compreende a capital do Estado de São Paulo, apenas 14,4% dos cargos encontram-se vagos, enquanto que 48,7% dos cargos de promotor de justiça substituto estão vagos. O gráfico abaixo apresenta como a distribuição dos cargos vagos nos diferentes níveis da carreira:

**GRÁFICO 1. Distribuição dos Cargos vagos na Carreira do Ministério Público**



**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

Como pode ser observado, a maior vacância se refere ao cargo de promotor de justiça substituto, em que o número de cargos vagos é quase igual ao de cargos providos neste nível da carreira. A distribuição dos cargos de promotor de justiça substituto, por Unidade Administrativa<sup>167</sup>, poderá ser verificada a seguir:

**QUADRO 2. Distribuição dos Cargos de Promotor de Justiça Substituto por Unidade Administrativa**

Unidade Administrativa	Total	Providos		Vagos	
		Total	%	Total	%
Regional de Santo André	18	4	22,2	12	66,8
Regional de Osasco	27	13	48,1	14	51,9
Regional de Santos	16	13	81,2	3	18,8
Regional de Sorocaba	16	12	75,0	4	25,0
Regional de Campinas	32	23	71,9	9	28,1
Regional de Ribeirão Preto	21	11	52,4	10	47,6
Regional de Bauru	25	7	28,0	18	72,0
Regional de São José do Rio Preto	20	13	65,0	7	35,0
Regional de Taubaté	16	10	62,5	6	37,5
Regional de Presidente Prudente	21	6	28,6	15	71,4
Regional de Franca	8	5	62,5	3	37,5
São Paulo (município)	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	<b>220</b>	<b>117</b>	<b>53,2</b>	<b>103</b>	<b>46,8</b>

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

Pelo quadro acima, pode-se perceber que as regiões de Bauru, Presidente Prudente têm um maior percentual de cargos vagos para promotor de justiça substituto: 71 e 72% respectivamente. Estas comarcas

são seguidas pelos municípios de Santo André e Osasco, ambos da Grande São Paulo. A região de Santos apresenta a menor vacância de cargos, seguida da região de Sorocaba. De uma forma geral, há mais cargos vagos nas regiões extremas do Estado de São Paulo e na região da Grande São Paulo, e uma menor vacância naquelas regiões do Estado de São Paulo situadas próximas à Capital, como: Santos, Sorocaba e Campinas.

Pela lei, após a proclamação dos resultados do concurso de ingresso na carreira do Ministério Público, os candidatos aprovados - obedecida a ordem de classificação - podem escolher o seu cargo inicial na carreira. Como não há mais vagas para promotor de justiça substituto na capital, a escolha do cargo inicial pelo candidato aprovado restringe-se às comarcas do interior. Destas, algumas comarcas têm a preferência dos promotores por serem consideradas "boas", isto é, se localizam em uma região onde as condições de trabalho são favoráveis e os problemas enfrentados são considerados "razoáveis". O volume de trabalho também é um fator importante para qualificar uma comarca, segundo os entrevistados.

As grandes diferenças entre total de cargos e aqueles que estão providos, observadas no Quadro 2, talvez sejam um reflexo daquilo que os promotores entrevistados consideram como comarcas "ruins" ou "boas". Dada a possibilidade de escolha, a opção acaba sendo, em geral, pelas comarcas em que o volume de trabalho é menor, ou em que haja melhores condições de infra-estrutura.

O nível mais alto da carreira do Ministério Público é o cargo de procurador de justiça. Os procuradores de justiça atuam junto aos tribunais, em segunda instância. Em contraposição ao papel desempenhado pelos promotores de justiça, que são os titulares da ação pública (civil ou penal), os procuradores de justiça têm, na opinião de um dos promotores entrevistados, uma função mais burocrática. Para este entrevistado, "o papel do procurador de justiça passa a ser reativo, posto que ele atua apenas quando são impetrados recursos na primeira instância" (promotor 11).

Os procuradores de justiça estão divididos em cinco procuradorias, todas na capital de São Paulo. Cada Procuradoria de Justiça tem uma atribuição específica, que poderá ser observada a seguir:

---

<sup>167</sup> A Unidade Administrativa pode compreender comarcas de até 3º Entrância.

### QUADRO 3. Distribuição dos Cargos de Procurador de Justiça por Procuradoria

Procuradoria	Total de Cargos	Atribuições dos cargos
1ª Procuradoria	33	Oficiar perante a Seção Criminal do Tribunal de Justiça.
2ª Procuradoria	69	Oficiar junto ao Tribunal de Alçada Criminal.
3ª Procuradoria	23	Oficiar em todos os processos de habeas corpus das áreas civil e criminal e mandados de segurança da área criminal de competência ordinária.
4ª Procuradoria	40	Oficiar junto às 1ª e 2ª Seções do Tribunal de Justiça.
5ª Procuradoria	34	Oficiar junto aos 1º e 2º Tribunais de Alçada Civil e nas ações civis públicas acidentárias, conflitos de competência em questões acidentárias e respectivos mandados de segurança.

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

#### 4.2.2. Os Vencimentos

A Constituição Federal de 1988 garantiu ao Ministério Público a isonomia salarial e a irredutibilidade de vencimentos, garantias antes reservadas apenas aos magistrados.

No Quadro 4 estão dispostos os valores dos vencimentos brutos, bem como a variação percentual que incide sobre cada nível.

### QUADRO 4. Vencimentos por Nível de Carreira

Cargo	Vencimentos* (bruto, em R\$)	Varição Percentual**
Promotor de Justiça Substituto Não Vitalício	3.609,00	—
Promotor de Justiça Substituto Vitalício	4.010,00	11,11%
Promotor de Justiça de 1ª Entrância	5.260,00	31,17%
Promotor de Justiça de 2ª Entrância	5.818,00	10,60%
Promotor de Justiça de 3ª Entrância	6.456,00	10,96%
Promotor de Justiça de Entrância Especial	7.173,00	11,10%
Procurador de Justiça	7.970,00	11,11%

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público

\*Sobre os valores podem incidir adicionais por tempo de serviço, quinquênios etc. (Carreira do funcionalismo público. Estes salários referem-se ao mês de agosto de 1997.

\*\* A variação percentual foi calculada sempre em relação ao estágio anterior.

Observa-se que a maior variação salarial ocorre quando o promotor de justiça deixa de ser promotor substituto. A partir deste momento, o promotor de justiça passa a ser responsável por uma comarca e começará a cuidar de todos os assuntos de competência do Ministério Público. A variação salarial para os demais níveis da carreira gira em torno de 11%.

## 4.3 - PROMOÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

### 4.3.1 - Critérios para a Promoção ou Remoção

A promoção e remoção na carreira do Ministério Público são sempre voluntárias e se dão, alternadamente, pelos critérios de antigüidade e merecimento. Quando é aberto o concurso para promoção ou remoção, o edital

informa se o critério de escolha para as vagas disponíveis será a antigüidade ou o merecimento, isto porque os critérios são definidos segundo o número de vagas, e não segundo o cargo. Por exemplo, abre uma vaga para promotor de justiça de 2º entrância na Comarca de Franco da Rocha. Para se definir o critério escolhido, não se leva em conta o critério anterior adotado para este cargo, mas sim o último critério adotado em relação ao número de vagas disponíveis. Assim, pode-se escolher sempre o mesmo critério para um determinado cargo.

O Conselho Superior do Ministério Público indica ao Procurador-Geral a lista tríplice dos candidatos a promoção ou remoção por merecimento. Os concursos internos do Ministério Público são realizados pelo Conselho Superior que anualmente publica no Diário Oficial o quadro de antigüidade por cargo. O Conselho Superior determina ainda o número de cargos por entrância que serão preenchidos pelo critério de antigüidade ou pelo critério de merecimento.

A apuração da antigüidade se dá mediante critério matemático que aponta o profissional há mais tempo na função. Em caso de empate na classificação por antigüidade, a lei<sup>168</sup> determina que seja dada preferência ao candidato: a) mais antigo na carreira do Ministério Público; b) mais antigo na entrância anterior; c) de maior tempo de serviço público estadual; d) que tiver maior número de filhos; e) o mais idoso. Para o desempate entre os promotores de justiça de investidura inicial, com o mesmo tempo de exercício, será dada preferência àquele que obteve melhor classificação no concurso de ingresso.

Para apurar o merecimento, a lei dispõe que se privilegie critérios objetivos, tais como: operosidade e dedicação no exercício do cargo; presteza e segurança nas suas manifestações processuais; eficiência no desempenho de suas funções; o número de vezes que participou de listas de promoção ou remoção; freqüência e aproveitamento de cursos de aperfeiçoamento e aprimoramento jurídico; bem como a atuação em comarcas que apresente “particular dificuldade” para o exercício de suas funções<sup>169</sup>. A participação como palestrante ou monitor nos cursos oferecidos pela Escola Superior do Ministério Público também consta no rol de critérios para a promoção por merecimento.

O número de inscritos para as promoções na primeira instância depende do cargo e da vaga. A avaliação dos promotores entrevistados é a de que há um maior número de interessados quando o cargo é bom, ou seja, quando fica numa “boa comarca”, onde as condições de trabalho são favoráveis e os problemas da região são considerados pelos próprios promotores como “razoáveis”.

Um promotor de justiça deve ser obrigatoriamente promovido por merecimento quando seu nome constar por três vezes consecutivas ou cinco vezes alternadas da lista de promoções. De acordo com a lei, para poder ser promovido por merecimento, o promotor de justiça deve ter dois anos de exercício no mesmo cargo e deve integrar a quinta parte da lista de antigüidade.

O Conselho Superior, para escolher quem será promovido, terá como parâmetro as informações transmitidas pela Corregedoria-Geral, que é a responsável pela organização das informações sobre os promotores de justiça. Tais informações são obtidas através de correições e visitas de inspeção, sendo sempre anotadas na ficha funcional de cada promotor. São também organizadas as observações

---

<sup>168</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, Art.135.

<sup>169</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, Art.134.

constantes das fichas de conceito emitidas por Procuradores de Justiça no exercício da atribuição de inspeção permanente<sup>170</sup>.

#### 4.3.2 - A Crítica aos Critérios de Promoção ou Remoção

Os promotores entrevistados, de forma geral, consideram adequados os critérios de promoção ou remoção. Quanto ao critério de antigüidade, todos o consideram justo por favorecer aqueles que não têm, dentro da instituição, um relacionamento político. Este critério permite que todos os promotores venham a ser promovidos. Segundo o promotor 04, o critério de antigüidade é “o sistema mais seguro, mas este critério é injusto para o bom profissional, porque um bom promotor que seja jovem na carreira vai ser promovido em último lugar, e aqueles que são piores do que ele vão ser promovidos antes”.

Em relação ao critério de merecimento, entretanto, os promotores entrevistados fazem algumas ressalvas, afirmando que a aferição do merecimento não se baseia apenas em critérios objetivos, como aqueles dispostos em lei, e dessa forma esta promoção não está sendo dada apenas aos bons profissionais<sup>171</sup>. Os promotores entrevistados consideram que a promoção por merecimento “pode ser manipulada por pessoas mal intencionadas, protegendo alguns candidatos e perseguindo outros” (promotor 04). Apesar disso, os promotores acham o critério importante, pois ele estimula a concorrência, o que resultaria numa preocupação maior com a qualidade do trabalho desenvolvido e com uma formação mais especializada por parte de cada profissional. O sistema é considerado teoricamente bom, mas na prática muito depende daqueles que o aplicam.

Outra falha do critério de merecimento refere-se à avaliação do trabalho desenvolvido pelos promotores, que é realizada pela Corregedoria-Geral através de correições e inspeções em comarcas. Este sistema de avaliação apresenta muitas lacunas, conforme a opinião dos promotores consultados. Um dos entrevistados citou que na sua ficha funcional não constava nenhuma anotação sobre o seu desempenho profissional, além daquelas recolhidas durante o estágio probatório, questionando assim a avaliação realizada pela Corregedoria do Ministério Público. Para Barros (1990)<sup>172</sup> “esse papel só não é exercido com desenvoltura desejada mercê da acanhada estrutura da Corregedoria, incapaz, por impossibilidade material, de acompanhar *pari passu* a atuação de cada um dos cerca de 1100 Promotores de Justiça espalhados por todo o Estado”.

Ainda, segundo Barros (1990), “para a Corregedoria bem cumprir o seu papel na aferição do merecimento, que é o de fornecer ao Conselho Superior o maior número de dados sobre a atuação e a conduta dos Promotores de Justiça, é preciso que, não obstante as limitações e dificuldades materiais já indicadas, seja dinâmica, operosa e imparcial”. Para o autor, as correições, as visitas de inspeção e as observações constantes das fichas de conceito emitidas por Procuradores de Justiça no exercício da atribuição de inspeção permanente, produzem informações muito importantes para os prontuários dos

---

<sup>170</sup> A inspeção permanente é realizada pelos procuradores de justiça quando há recurso nos processos de primeira instância. Neste momento, o procurador de justiça pode avaliar o desempenho profissional do promotor durante o processo, emitindo conceitos (ótimo, bom, regular e insuficiente) que serão anotados na respectiva ficha funcional.

<sup>171</sup> Em algumas entrevistas, os promotores mencionaram que o critério do merecimento estava relacionado com disputas políticas internas.

<sup>172</sup> Barros, L.C.G. de (1990) “A função disciplinar da Corregedoria Geral do Ministério Público e seu papel na aferição do merecimento do Promotor de Justiça. *Justitia*, 52 (152):52-57, out./dez.

promotores de justiça. As informações que estão no prontuário são assim descritas pelo autor: “(...) examinam-se na correição processos e inquéritos policiais, apurando-se não só o cumprimento dos prazos, a pontualidade e a presteza, como também a qualidade dos trabalhos. Também se verifica a organização da promotoria, como também se colhe, *de forma reservada e discreta* (grifo nosso), dados sobre conduta do membro do Ministério Público na Comarca, a sua respeitabilidade e o seu devotamento à causa pública, através de contatos quase sempre informais, dos quais acaba transpirando *a imagem* (grifo nosso) do Promotor de Justiça na Comarca”.

Os promotores entrevistados apontam que a Corregedoria-Geral escolhe aleatoriamente as comarcas a serem avaliadas, independentemente do promotor que ali trabalha. Assim, o órgão estaria privilegiando a fiscalização das atividades das comarcas e promotorias de Justiça, em vez de avaliar de forma direta, as atividades funcionais e a conduta dos profissionais.

Barros (1990), considera falha a avaliação realizada pelo Conselho Superior por ocasião das indicações para promoção. Para este autor, “é mister melhorar o processo de coleta de informes que devem instruir o prontuário de cada membro da Instituição modernizando-o, inclusive com o emprego da informática, para que aquele órgão superior tenha dados mais concretos e possa aferir com maior justiça o mérito de cada um”.

#### 4.4 - A COMPOSIÇÃO ATUAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O Ministério Público do Estado de São Paulo tem, atualmente, 1535 membros, dos quais 87% encontram-se na primeira instância como promotores de justiça e 13% atuam na segunda instância como procuradores de justiça, junto aos tribunais de justiça do estado. Entre os promotores de primeira instância 71,8% são homens. Na segunda instância os homens ocupam 86,9% dos cargos existentes (Tabela A).

**TABELA A.** Distribuição da Composição do Ministério Público por Sexo

Instâncias	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
1ª Instância	959	71,8	377	28,2	1336	87,0
2ª Instância	173	86,9	26	13,1	199	13,0
<b>Total</b>	1132	73,7	403	26,3	1535	100,0

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

##### Ingresso de Mulheres

A presença feminina no Ministério Público ainda é pequena, as mulheres representam atualmente apenas 26,3% do total de membros da instituição. Entre os promotores de justiça as mulheres somam 28,2% do total, e entre os procuradores esse índice cai para 13,1% - pouco menos que a metade do total de mulheres da instituição (Tabela A).



O Quadro 5 mostra, em número absolutos, o total de mulheres e de homens que ingressaram na carreira do Ministério Público, desde o concurso em que ingressou a primeira mulher, realizado no ano de 1946, até o penúltimo concurso, realizado em 1996.

**Quadro 5 – Relação dos Concursos de Ingresso**

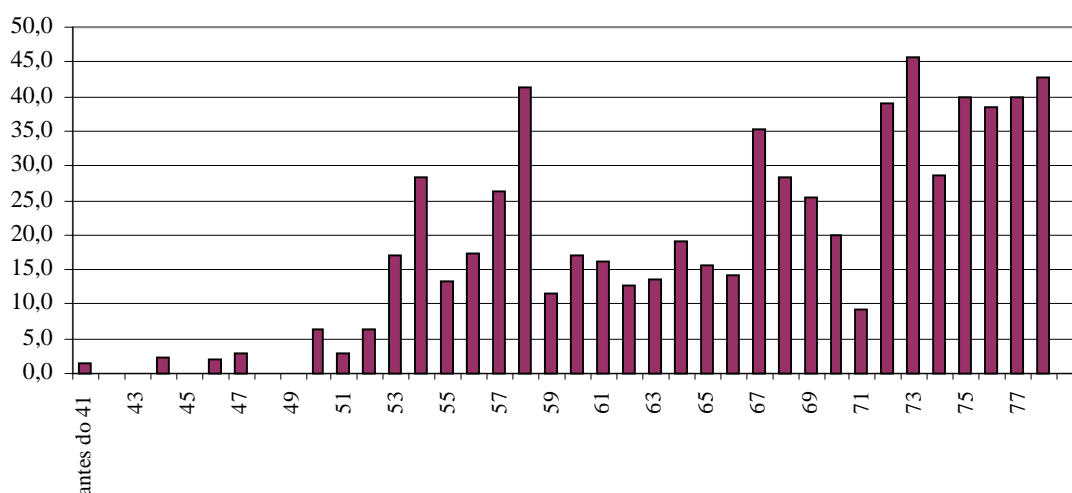
Ano	nº Concurso	%	Mulheres	Homens	Total
1946	16	8,3	1	11	12
1954	24	4,2	1	23	24
1957	27	4,2	1	23	24
1963b	33	5,0	1	19	20
1966	37	15,0	3	17	20
1972	44	2,2	1	44	45
1973	46	1,9	1	51	52
1975	47	2,9	1	33	34
1977b	50	6,3	1	15	16
1978	51	3,0	1	32	33
1979	52	6,4	6	88	94
1980	53	17,1	12	58	70
1981	54	28,2	22	56	78
1982	55	13,3	6	39	45
1983	56	17,4	8	38	46
1984	57	26,3	10	28	38
1984b	58	41,4	29	41	70
1985	59	11,4	8	62	70
1985b	60	17,1	6	29	35
1986	61	16,1	9	47	56
1986b	62	12,7	8	55	63
1987	63	13,5	7	45	52
1987b	64	19,1	9	38	47
1988	65	15,5	9	49	58
1988b	66	14,3	5	30	35
1988c	67	35,3	6	11	17
1989	68	28,3	17	43	60
1989b	69	25,4	16	47	63
1990	70	20,0	11	44	55
1990b	71	9,4	3	29	32
1991	72	39,1	25	39	64
1991b	73	45,7	32	38	70
1992	74	28,6	12	30	42
1993	75	40,0	28	42	70
1994	76	38,6	27	43	70
1994b	77	40,0	36	54	90
1996	78	42,7	41	55	96

**Fonte:** Moraes, Tilene de Almeida. Histórico dos concursos de ingresso na carreira do Ministério Público do Estado de São Paulo. *In:* Associação Paulista do Ministério Público. CD-Rom Institucional.

Obs: Neste quadro estão representados apenas os concursos em que ingressaram homens e mulheres.

O gráfico abaixo (Gráfico 2) mostra a evolução do ingresso de mulheres no Ministério Público, desde o 42º Concurso de ingresso, realizado no ano de 1970, até o 78º Concurso de ingresso que foi realizado em 1996 – sendo este o penúltimo concurso realizado pelo Ministério Público do Estado de São Paulo.

#### **GRÁFICO 2. O ingresso das mulheres no Ministério Público**



**Fonte:** Moraes, Tilene de Almeida. Histórico dos concursos de ingresso na carreira do Ministério Público do Estado de São Paulo. *In:* Associação Paulista do Ministério Público. CD-Rom Institucional.

Pode-se perceber que o primeiro concurso que teve a entrada de um número significativo de mulheres foi o concurso número 54, realizado em 1981. Do total de ingressantes naquele concurso, 28,2% eram mulheres. Os concursos 57 e 58, ambos realizados no ano de 1984, também foram significativos quanto ao ingresso de mulheres na instituição. Nos anos posteriores o ingresso feminino não ultrapassa os 20%.

Em 1988, ano em que a Constituição Federal foi promulgada e o Ministério Público ganha novas atribuições institucionais, foram realizados três concursos de ingresso (concursos nº 65, 66 e 67). Nos dois primeiros concursos, ambos iniciados antes da promulgação da Carta Constitucional, a aprovação feminina não superou os 15,5%. Porém, no terceiro concurso, aberto por edital em outubro de 1988, 35,3% do total de aprovados eram mulheres. A posse de todos os aprovados se deu em julho do ano seguinte. Pode-se dizer que este foi um reflexo das mudanças pelas quais o país e o Ministério Público passavam.

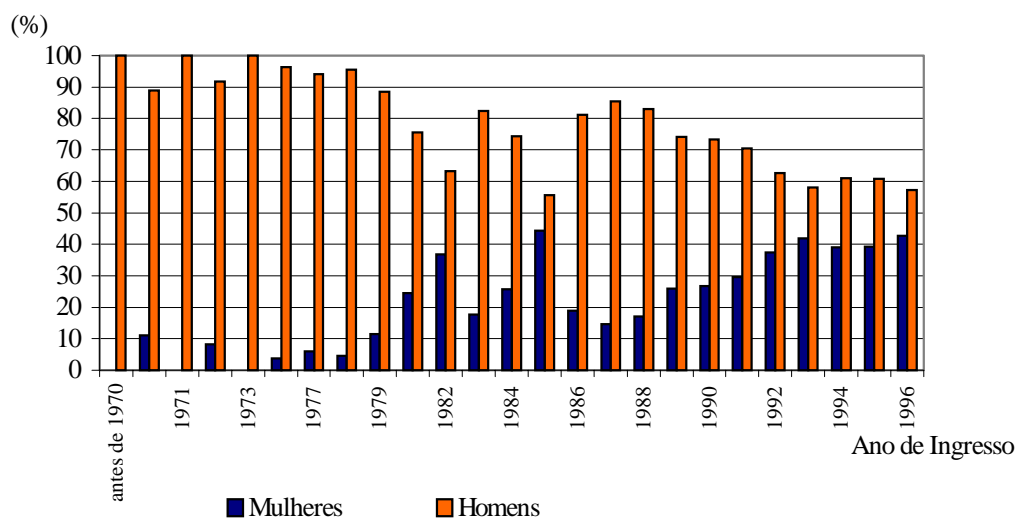
O avanço mais significativo do número de mulheres que ingressaram na instituição foi no concurso nº 73, realizado no ano de 1991. Neste concurso, as mulheres ocupavam 45,7% das vagas preenchidas. A partir do concurso nº 75 o número de mulheres que ingressam na carreira do Ministério Público tem girado em torno dos 40%, sendo registrado 42,7% no penúltimo concurso (de 1996). Para um dos promotores entrevistados, a maior presença feminina representa um avanço democrático na instituição. Segundo suas próprias palavras: "Nós temos nos democratizado no sentido de garantir a entrada de mulheres, no último concurso mais de 40% eram mulheres, e isso é um dado de democratização da instituição no recrutamento".

Não se pode negar que a instituição tem avançado no sentido de recrutar um maior número de mulheres. Contudo, estas mulheres ainda não ocupam posições de comando na instituição, como: Corregedoria, Diretoria da Escola, e a própria Procuradoria-Geral de Justiça. Atualmente, o Ministério

Público encontra-se em campanha, pois serão realizadas eleições para Procurador-Geral. Dentre as diversas chapas concorrentes, não existe nenhuma cujo candidato à Procuradoria-Geral seja uma mulher. Este fato demonstra que garantir o acesso de mulheres à instituição é um passo importante, mas por si só não basta. Faz-se necessário democratizar também os canais de participação, garantindo que as promotoras de justiça possam estar em posição de comando, e não apenas em assessorias como ocorre atualmente.

O gráfico a seguir apresenta a composição atual dos cargos ocupados no Ministério Público.

**GRÁFICO 3. Composição do Ministério Público do Estado de São Paulo segundo o sexo**



**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo.

#### Idade e Tempo de Serviço

Como pode ser observado na Tabela B, aproximadamente 50% dos membros da instituição têm até 35 anos de idade. A composição atual é considerada jovem, e esta diminuição na média de idade dos promotores é um dado positivo, porque “traz o reflexo de novos pensamentos” (promotor 08).

**TABELA B. Distribuição dos membros do Ministério Público por sexo e idade**

Idade	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
23 a 30 anos	229	14,9	146	9,5	375	24,4
31 a 35 anos	287	18,7	102	6,6	389	25,3
36 a 40 anos	218	14,2	80	5,2	298	19,4
41 a 45 anos	167	10,9	36	2,3	203	13,2
46 a 50 anos	112	7,3	22	1,4	134	8,7
51 a 55 anos	72	4,7	13	0,8	85	5,5
56 a 60 anos	33	2,1	2	0,1	35	2,3
mais de 60 anos	14	0,9	2	0,1	16	1,0
<b>Total</b>	<b>1132</b>	<b>73,7</b>	<b>403</b>	<b>26,3</b>	<b>1535</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

O membro do Ministério Público será aposentado compulsoriamente aos setenta anos de idade, conforme o disposto no artigo 161 da Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo.

O que foi apontado em relação à idade dos membros do Ministério Público pode ser observado no tempo de serviço, posto que 60,2% dos promotores têm até 10 anos de carreira (Tabela C).

**Tabela C.** Distribuição dos membros do Ministério Público do Estado de São Paulo por sexo e tempo de serviço

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Homens</b>	<b>%</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
até 2 anos*	55	3,6	41	2,7	<b>96</b>	<b>6,3</b>
2 a 5 anos	201	13,1	129	8,4	<b>330</b>	<b>21,5</b>
6 a 10 anos	383	25,0	114	7,4	<b>497</b>	<b>32,4</b>
11 a 15 anos	255	16,6	86	5,6	<b>341</b>	<b>22,2</b>
16 a 20 anos	117	7,6	30	2,0	<b>147</b>	<b>9,6</b>
21 a 25 anos	66	4,3	2	0,1	<b>68</b>	<b>4,4</b>
26 a 30 anos	39	2,5	1	0,1	<b>40</b>	<b>2,6</b>
31 a 35 anos	12	0,8	0	0,0	<b>12</b>	<b>0,8</b>
mais de 35 anos	4	0,3	0	0,0	<b>4</b>	<b>0,3</b>
<b>Total</b>	<b>1132</b>	<b>73,7</b>	<b>403</b>	<b>26,3</b>	<b>1535</b>	<b>100,0</b>

\* Promotores em estágio probatório

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

A aposentadoria por tempo de serviço é facultativa aos 30 anos de serviço, após cinco anos de efetivo exercício na carreira<sup>173</sup>.

Pode-se observar, nas tabelas B e C, que há uma maior concentração de promotores com idade inferior a 46 anos e com menos de 16 anos de serviço. Isto se deve provavelmente a um aumento do número de cargos e do número de vagas oferecidas nos concursos de ingresso, a partir de meados dos anos 80.

É possível afirmar que a maioria dos membros (60,2%) do Ministério Público ingressou na instituição após as mudanças proporcionadas pela Constituição Federal de 1988. Estes profissionais já estariam sendo formados dentro do novo perfil de atuação institucional, em que as preocupações com as questões sociais ganham destaque. Contudo, este quadro que deveria ser mais favorável à absorção das mudanças, já que “o mais novo é mais receptivo” (promotor 01), ainda não pode ser observado na realidade. Não raro, percebe-se que muitos promotores jovens sentem-se mais confortáveis com o modelo antigo do Ministério Público, no qual a responsabilidade de cada um era muito menor, porque o trabalho desenvolvido era meramente processual.

<sup>173</sup> Artigo 161 da Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo.

A análise da composição atual do Ministério Público ficou restrita a estes três tópicos (sexo, idade e tempo de serviço), porque o acesso a outras informações, tais como: estado civil, cor, formação acadêmica, não estavam disponíveis.

## **5 - RESULTADOS DO WORKSHOP COM MEMBROS DA INSTITUIÇÃO**

A discussão dos resultados parciais da pesquisa com os membros do Ministério Público confirmou algumas hipóteses levantadas durante a elaboração do relatório. Os principais resultados serão apresentados a seguir.

### **5.1 - A ESTRUTURA ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

Para nortear a discussão sobre a estrutura orgânica do Ministério Público paulista, mais especificamente em relação aos órgãos responsáveis pela formação profissional dos membros da instituição, foram levantadas duas questões básicas. A primeira, buscava explorar a comunicação entre os diversos órgãos responsáveis pela formação profissional, a saber: a Corregedoria; o Centro de Recursos Humanos; o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Profissional - para o qual a Escola Superior do Ministério Público presta serviços -; e os Centros de Apoio Operacional. A segunda dizia respeito ao papel da Escola Superior na formação desses profissionais.

A equipe de pesquisa partiu do pressuposto que o papel de uma Corregedoria deve ser o acompanhamento dos profissionais da instituição, tendo como função básica diagnosticar as áreas a serem melhoradas para garantir um bom desempenho do profissional. A atuação de uma Corregedoria teria, portanto, um caráter não só punitivo, mas pedagógico.

Na primeira fase da pesquisa, pode-se observar que a Corregedoria do Ministério Público, ao fazer o acompanhamento dos promotores de justiça, produz relatórios que são destinados apenas à Procuradoria Geral de Justiça. Esses relatórios, se encaminhados aos outros órgãos responsáveis pela formação, poderiam servir para identificar problemas estruturais, auxiliando no aperfeiçoamento dos promotores de justiça.

Ao serem questionados sobre o papel desse órgão, os promotores participantes do debate afirmaram que, no Ministério Público, a Corregedoria não dialoga com os outros órgãos responsáveis pela formação, discutindo os problemas observados e apontando soluções. Afirmam ainda que a sua função é conservadora, voltada mais para a punição dos promotores e menos para o aperfeiçoamento funcional.

Além desse caráter punitivo, um outro promotor afirmou que as correções e inspeções, que deveriam servir para orientar os promotores, são muitas vezes utilizadas como instrumento de intimidação contra aqueles que divergem do grupo dominante. Para esse promotor, atualmente se usa "politicamente a Corregedoria para aterrorizar os promotores que não estão pactuando, dentro de suas funções, com as idéias da classe que está dominando o poder" (promotor IV).

Outro órgão que deveria acompanhar a carreira do promotor de justiça e auxiliar no aprimoramento deste profissional seria o Centro de Recursos Humanos. Contudo, notou-se que não há uma política institucionalizada de recursos humanos, e este órgão acaba funcionando de forma burocrática, isto é, cuida apenas dos vencimentos e da contagem do tempo de serviço. Durante o levantamento de dados, percebeu-se que o Centro de Recursos Humanos dispõe de muitas informações sobre os profissionais, sua capacitação e seu desempenho, mas não contribui com a formação profissional já que não há diálogo entre

esse Centro e outros órgãos da instituição, responsáveis pela carreira do promotor de justiça. Ao não traçar planos de capacitação profissional, o Centro de Recursos Humanos não auxilia na formação dos membros do Ministério Público, e toda a informação que ele detém é perdida. Em última análise, a própria existência desse órgão, enquanto Centro de Recursos Humanos, torna-se sem sentido.

Na visão dos promotores que participaram do debate, não há o reconhecimento do Centro de Recursos Humanos como um órgão importante na formação e capacitação profissional. De forma geral, os promotores não percebem a riqueza das informações concentradas no Centro de Recursos, utilizando-o apenas como um órgão responsável pelos vencimentos e pela contagem do tempo de serviço, entre outros.

Além da falta de comunicação do Centro de Recursos Humanos com a Corregedoria, também não há um intercâmbio desses órgãos com os Centros de Apoio Operacional (CAO), que têm o papel de auxiliar os promotores de justiça em suas dificuldades. Os CAO são diariamente consultados, por toda a classe de promotores, sobre qual seria o melhor caminho para a resolução de um litígio. Tendo em vista que esse órgão possui um importante registro sobre as dúvidas mais frequentes dos promotores, entende-se que sua contribuição mais importante para o aperfeiçoamento funcional seria a de identificar as lacunas presentes na formação de um promotor de justiça.

Contudo, segundo os promotores presentes no debate, inexistem, nestes centros, uma gestão organizada, capaz de detectar os problemas e interferir na formação destes profissionais, visando o seu aprimoramento. Há, entre os diversos centros de apoio - que são órgãos de uma mesma gestão administrativa -, a ausência de uma política comum, de uma orientação-padrão em específico do aperfeiçoamento dos profissionais do Ministério Público. Entre esses órgãos há diversas concepções de atuação no que se refere à formação profissional, que não são discutidas pelos membros da instituição. Esta falta de planejamento e comunicação reflete-se também na Escola Superior do Ministério Público.

Observou-se, durante a coleta de dados, que o principal problema da Escola tem sido a falta de intercâmbio com os demais órgãos da instituição e também com os profissionais da instituição preocupados em difundir a doutrina do Ministério Público. Em relação à infra-estrutura material notou-se que, apesar de não possuir uma biblioteca própria, a Escola conta com boas instalações na capital, e está se expandindo no interior do estado, com a criação dos núcleos regionais.

A falta de comunicação entre a Escola e outros órgãos do Ministério Público também foi apontada pelos promotores participantes do Workshop como um sério problema. Segundo o promotor I, a instituição dispõe de um "riquíssimo material humano para instruir os mais novos", mas por não haver um canal aberto de comunicação, estes recursos humanos são desperdiçados.

Na opinião dos promotores participantes do debate, a Escola conta com uma boa infra-estrutura material. Quando questionados sobre o fato de não existir uma biblioteca na Escola, todos afirmaram que a Biblioteca Central, localizada no Fórum João Mendes, é suficiente para suprir as necessidades de pesquisa. O problema da formação não passa, como pode ser percebido, pela falta de uma biblioteca própria ou pelas instalações físicas da Escola. Ao contrário, os promotores revelaram que até porque mesmo a Biblioteca Central tem uma capacidade de atendimento ociosa, o que significa que os próprios promotores não têm o hábito de fazer pesquisas para a sua atualização. Os promotores ressaltaram que o que falta na Escola é uma linha de atuação educacional.

Pode-se perceber que os órgãos acima descritos detêm muitas informações que, caso fossem disseminadas, poderiam contribuir para uma melhor formação dos membros do Ministério Público. Entende-se, também, que essa ausência de diretriz na Escola poderia ser suprida com o intercâmbio dessas informações, assim a Escola teria material suficiente para elaborar, a partir do conhecimento dos principais problemas, a sua política educacional.

Essa falta de intercâmbio, percebida durante a fase inicial da pesquisa, indica um problema estrutural da instituição e que interfere negativamente na formação desses profissionais. É curioso notar que os promotores, apesar de concordarem com esse diagnóstico, não apresentaram propostas para modificar a situação.

## **5.2 - O CONCURSO**

Para que se pudesse introduzir o tema do concurso no seminário, foram levantadas duas questões básicas. A primeira referia-se à estrutura do concurso de ingresso, e se esta estrutura garantia a igualdade de oportunidades a todos os concorrentes; e a segunda, diretamente ligada à primeira, referia-se à eficácia da entrevista pessoal no recrutamento dos promotores de justiça.

Quanto à primeira questão, os promotores acreditam que o concurso é capaz de garantir oportunidades iguais a todos os candidatos, isto porque todas as provas da primeira fase não são identificadas, chegando à fase da entrevista apenas os melhores candidatos, garantindo-se desse modo que não haja protecionismo. Somente um dos promotores apontou que os concursos de ingresso têm um caráter elitista. Na sua opinião, como a maioria dos candidatos ao Ministério Público faz cursinho preparatório para o concurso, e estes cursos são caros e localizam-se nos grandes centros urbanos, aqueles candidatos de menor poder aquisitivo, ou que vivem no interior do estado, não têm acesso aos cursos. "Então, há o mesmo processo de elitização universitária (...) e o concurso acaba acolhendo as pessoas que estão numa camada social privilegiada" (promotor I).

Fez-se uma crítica em relação à banca de concurso, que é considerada pouco democrática. Atualmente, participam da banca cinco procuradores de justiça e um representante da OAB, assim os promotores de justiça não tem participado dos concursos de seleção. Como proposta, foi sugerida a ampliação da banca de concurso, participando dela, além do procurador-geral - como presidente -, dois procuradores, um promotor de justiça, um juiz e um representante da OAB.

Um outro problema apontado, que não se refere ao concurso diretamente mas que tem um reflexo no recrutamento, é a falta de um perfil institucional único, de uma identidade dos promotores de justiça. "O Ministério Público tem fixado os critérios tradicionais do que deve ser exigido de um candidato no exame de seleção, mas até hoje não foi feita uma reflexão mais profunda a respeito de qual deveria ser o perfil do candidato a ser recrutado. E isso, evidentemente, vai afetar todo o mais" (promotor II).

A ausência dessa reflexão faz com a instituição não estabeleça um "tipo de promotor" a ser recrutado. Assim, cada banca de concurso escolhe, entre os finalistas, candidatos com um perfil que se assemelhe às suas posições ideológicas. Essa escolha é feita, em geral, durante a entrevista pessoal.

A entrevista pessoal, como já foi descrito neste relatório, é a última fase do concurso de ingresso. Não se atribui à entrevista notas ou conceitos, mas ela pode ser utilizada para reprovar um candidato que não se enquadre dentro dos padrões estabelecidos pela banca examinadora.



Apesar de ter sido feita uma pergunta sobre a eficácia desta fase do concurso que, conforme observado no item 2.1, é direcionada segundo os princípios e valores da banca examinadora, os promotores, de um modo geral, não se mostraram dispostos a emitir qualquer tipo de opinião sobre a entrevista pessoal.

Apenas dois promotores se manifestaram a respeito da entrevista pessoal. Um deles não concorda com a sua permanência, e defende que a entrevista seja abolida e substituída por um teste vocacional, porque, na sua opinião, “dentro da área jurídica não basta ser bacharel em direito (...) tem que ter vocação. Aquele que é vocacionado consegue romper os limites do legalismo e do formalismo” (promotor IV). A crítica desse promotor não se refere à subjetividade da entrevista pessoal, mas à sua ineficácia para recrutar promotores “vocacionados”.

O outro promotor concordou com a manutenção da entrevista pessoal, negando seu caráter discriminatório, pois acredita que é a única forma de se evitar que pessoas “problemáticas” entrem na instituição. Na sua opinião, o estágio probatório que deveria ser o momento privilegiado para se reparar os erros de recrutamento, não tem cumprido esse papel, então, mesmo os maus promotores são vitaliciados após os dois anos. A entrevista pessoal serve então para que não se permita a entrada de pessoas que não possuam um perfil adequado às funções ministeriais. Esta opinião parece ser a dominante dentro da instituição.

De forma geral, o concurso de ingresso do Ministério Público é satisfatório, pois acredita-se que, a despeito de possíveis imperfeições, sua atual estrutura permite o recrutamento dos melhores profissionais do mercado. Para o promotor III, que sintetizou a discussão sobre a crítica do concurso, e os demais promotores concordaram com esta posição, não há no Ministério Público má qualidade profissional, pois “temos um dos melhores profissionais do mercado, se fizermos uma análise relativista, acho que não estamos em posição ruim. Agora, se a formação jurídica de todos está sendo fraca, não acho que estejamos recrutando mal os nossos profissionais”. Dessa forma, não há uma crítica direta ao concurso de ingresso, pois os eventuais problemas detectados são externos à instituição, e dizem respeito à má qualidade dos cursos de formação em Direito.

### **5.3 - A FORMAÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

A formação na carreira do Ministério Público é realizada de duas formas: pelo Curso de Adaptação dos promotores substitutos, recém-ingressos na carreira; e pelo aprimoramento funcional dos promotores vitalícios. Cabe à Escola Superior do Ministério Público desenvolver estas atividades, que estão atualmente, na opinião dos promotores, muito aquém do que deveriam ser.

Assim como na questão do recrutamento, a formação dentro do Ministério Público padece da falta de uma política institucional, que possibilite definir quais são as prioridades da Escola. Até agora, segundo os promotores, não houve discussões sobre qual seria o programa educacional e a finalidade da Escola, e toda a sua política institucional “tem sido tomada um pouco *ad hoc*” (promotor II).

Para um dos promotores, a Escola não tem atendido os seus objetivos por motivos externos e por motivos internos. As causas externas dizem respeito aos cursos de formação em Direito, que o limitam a uma técnica. Em conseqüência, os profissionais deixam a faculdade como técnicos em Direito, conhecendo as leis, mas sem a capacidade de refletir criticamente sobre a aplicação destas leis. Segundo o promotor I, o Ministério Público recebe “um profissional do Direito que sai da universidade meramente um técnico, é

capaz de aplicar a lei vigente. Não é capaz de raciocinar juridicamente, não é capaz de ter uma concepção global do Direito, e muitas vezes não é formado para a realização da justiça”.

Em relação aos motivos internos, o principal problema apontado é que a Escola tornou-se um palco de lutas políticas da instituição, sendo utilizada como palanque eleitoral.

Para que a Escola cumpra seu papel, é necessário que se mude, na opinião dos promotores, e que já foi mencionado no item 3.3 deste relatório, a forma de indicação do diretor da Escola que, atualmente, é política. A indicação interfere diretamente nos cursos de formação, porque “cada procurador-geral tem ligação com seu diretor, que passa a ser diretor do procurador-geral e não da Escola vista como instituição” (promotor I).

Como foi observado na fase inicial da pesquisa, a indicação política do diretor pode implicar a mudança da linha adotada pela Escola em relação a formação, interferindo muitas vezes de forma negativa. A ligação política entre a Escola e a Procuradoria-Geral não permite que a primeira trace sua própria diretriz, impossibilitando que se torne uma instituição. Atualmente a Escola é vista apenas como uma etapa a ser cumprida, mas não como um centro de referência de disseminação de informações.

Compreende-se que a direção da Escola não deveria estar vinculada às disputas políticas do Ministério Público, mantendo-se autônoma em relação às diretrizes estabelecidas pela Procuradoria-Geral. Esta isenção é essencial para garantir a melhor qualidade dos cursos de formação para membros do Ministério Público.

Em relação ao corpo docente, os promotores também acreditam que a forma de escolha deva ser alterada, porque, assim como ocorre com a indicação do diretor, ela se baseia em critérios políticos e não institucionais. Para a maioria dos promotores, aqueles que compõem o corpo docente da Escola devem ser impedidos de concorrer a cargos políticos na instituição, para que não a utilizem para conseguir votos. A Escola não pode servir como um palco de disputa eleitoral, não deve ser o espaço para que um promotor em campanha se torne conhecido, e consiga manter os seus anseios pessoais e não institucionais.

Para os promotores, seria desejável que o corpo docente tivesse uma certa flexibilidade, mas que houvesse também um corpo minimamente fixo, e que fossem convidados a participar dele pessoas que trabalham na área jurídica, mas alheias ao Ministério Público, “arejando a instituição e também acautelando-se da questão do uso político” (promotor II).

### 5.3.1 - Curso de Adaptação

Em relação ao Curso de Adaptação as questões levantadas no Workshop visavam discutir com os promotores o conteúdo programático do curso. Pelo que se pode notar na fase anterior da pesquisa, o Curso de Adaptação é voltado, basicamente, para as disciplinas jurídicas, quando se percebe a necessidade de um curso mais interdisciplinar, porque essa é uma exigência inerente à carreira.

Parte-se do pressuposto que o Ministério Público deveria preocupar-se com a preparação e a formação do caráter político do promotor para que este possa entender o conflito social no seio do qual se realiza a sua atuação. Para esta formação mais completa, entende-se que seria necessário a participação, nos cursos de adaptação, de outros profissionais do Direito, tais como: delegados, juízes, advogados; e mesmo de oficiais da Polícia Militar, para que se pudesse transmitir uma visão mais global do sistema de justiça.

Segundo os promotores, a formação formalista e tecnicizante é um problema que surge, nos cursos de Direito no Brasil. Esse conteúdo pouco interdisciplinar e "descolado" da realidade, segundo o promotor II, reflete-se de duas maneiras no Ministério Público: primeiro porque existe uma inércia institucional que faz com que se repita, no Curso de Adaptação, os mesmos erros dos cursos de Direito; segundo porque há um problema na forma como se estrutura atualmente a justiça criminal, e o Curso de Adaptação tende a "orientar o promotor para que ele atue em um sistema que está errado, ou seja, eles treinam menos para repensar o sistema de justiça criminal e mais para como sobreviver dentro desse sistema. Há uma preocupação muito pequena em relação às potencialidades e necessidades." (promotor II). Na opinião dos promotores, isso acontece porque a Escola não se preocupa em pesquisar, discutir e formular a doutrina do Ministério Público, difundindo-a entre os novos promotores. Assim, o que ocorre com frequência é que "os promotores que recém-ingressam na carreira estão com a doutrina, a jurisprudência e a legislação absolutamente atualizadas, e se perdem durante os cursos de adaptação porque estão ouvindo aquilo que já sabem e não aprendem aquilo que deviam aprender, que é o que pensa esse Ministério Público" (promotor I).

Na opinião da maioria dos promotores, não há uma formação condizente com o perfil que deveria ter um promotor de justiça, isto porque a instituição não tem definido qual seria este perfil ideal. Mas, todos concordam que há uma necessidade de se ter um curso mais interdisciplinar, que não ensinasse, o recém-ingresso na carreira, a decorar a técnica jurídica, mas que tivesse uma formação mais preocupada com a capacidade de readaptação do promotor, uma formação que incluísse disciplinas como Sociologia, Antropologia, ou seja, uma formação que desse aos promotores instrumentos para a compreensão da realidade social, essencial para a própria vida institucional, porque o promotor de justiça tem de ter flexibilidade para se adaptar nas diferentes comarcas e nas diversas áreas de atuação do Ministério Público.

Todos os promotores participantes do debate concordam que o Curso de Adaptação tem sido falho na formação dos promotores ingressantes, principalmente porque o seu conteúdo está ainda defasado e reflete um Ministério Público que não se preocupa com as questões sociais, não preparando os promotores para as dificuldades que irão enfrentar no cotidiano de sua atuação. Em relação à participação de outros profissionais do sistema de justiça nos Cursos de Adaptação, os promotores não se manifestaram a respeito, à exceção de um que acredita que a participação de desses profissionais não apenas melhoraria a qualidade de atuação do promotor de justiça, como dificultaria o uso político da Escola Superior do Ministério Público.

### 5.3.2 - Cursos de reciclagem para promotores vitalícios

Conforme já foi descrito na parte inicial deste relatório, os cursos de aperfeiçoamento profissional não são obrigatórios, e se constituem em atividades de caráter temporário. Entende-se que o aprimoramento contínuo de um membro do Ministério Público é de extrema importância para a qualidade da sua atuação, posto que este profissional trabalha com questões sociais, e a realidade social está em permanente processo de mudança.

Para os promotores, o fato de a Escola não oferecer com frequência cursos de atualização é fruto de uma falta de profissionalismo dentro da instituição no que se refere à formação dos promotores vitalícios. As atividades temporárias são muito pontuais, não satisfazendo as necessidades de uma formação contínua tão importante para o exercício das funções dos promotores.

Segundo a opinião do promotor III, que foi acolhida pelos demais promotores, “do ponto de vista estritamente de formação de pessoal, sinto, em linhas gerais, uma grande falha de profissionalismo dentro da instituição. Isto é tratado como extra, como uma coisa que é facultativa. Tirando o curso de formação dos substitutos, a formação contínua, que é necessária, dos promotores durante toda a carreira, é tratada de maneira amadorística. Não se considera que isso é serviço, não se considera que o promotor precisa ser afastado das funções para poder fazer treinamento, porque isso é exercício profissional”.

A Escola também não estaria cumprindo o papel de capacitação de recursos humanos. A Escola se transformou em um espaço privilegiado para se fazer política partidária, assim como ocorreu com os Grupos de Estudos que se formaram para pesquisar, debater e difundir a doutrina do Ministério Público. A Escola tem sido vista, pela maioria dos promotores, como um verdadeiro “celeiro político”, o que prejudica muito no aprimoramento profissional, porque “a formação do promotor de justiça não pode depender de caminhos institucionais que levam ao corporativismo, muitas vezes opondo a realidade interna à realidade social” (promotor V).

É interessante notar que apesar de todos terem assumido uma postura crítica em relação aos cursos de aperfeiçoamento profissional, e de todos concordarem com a necessidade de uma formação contínua, os participantes do debate não apresentaram propostas para que se pudesse reverter esse quadro.

#### **5.4 - A CARREIRA**

O principal problema em relação à carreira, segundo os promotores, diz respeito à forma como ela está estruturada.

Conforme já foi descrito no relatório, a carreira do Ministério Público tem duas instâncias, sendo a primeira dividida em quatro níveis, denominados entrâncias. A primeira entrância compreende pequenas comarcas do interior; a segunda entrância, cidades de médio porte; e a terceira entrância grandes cidades. A entrância especial, último nível da primeira instância, compreende a capital do estado. Na segunda instância estão os procuradores de justiça – cargo máximo da carreira -, que atuam junto aos tribunais, julgando recursos provenientes da primeira instância.

Em relação à estrutura da carreira foram feitas duas perguntas. A primeira tinha por objetivo debater, com os promotores, quais os pontos positivos e negativos presentes na atual estrutura de carreira do Ministério Público. A segunda referia-se ao acesso de mulheres na instituição.

O principal aspecto negativo apontado pelos promotores refere-se à falta de incentivos para aqueles que trabalham no interior ou em áreas pouco atrativas, como a área criminal. Outro aspecto negativo diz respeito à não participação dos promotores nos órgãos decisórios da instituição.

Na opinião dos promotores, o fato de a entrância especial se localizar apenas na capital do estado induz o promotor de justiça a não permanecer em uma comarca do interior além do tempo mínimo necessário, condicionando-o ao carreirismo. Segundo o promotor V, há um sério equívoco no Ministério Público que é “condicionar o promotor ao carreirismo, então ele é compelido a não permanecer no interior, ele é induzido, desde que entra, a fazer carreira”.

Soma-se a isto o fato de o concurso ser realizado apenas na capital, então a maioria dos promotores aprovados vive na região da Grande São Paulo, e quer chegar logo na capital, perto de suas casas. Na opinião dos promotores, por não terem interesse em permanecer no interior, os promotores que são para lá enviados não se envolvem nos problemas da região, tendo uma atuação meramente burocrática, “que não enxergam senão o limite do processo, que não sabe senão o caminho do gabinete para a casa, e às vezes não conhece nem as ruas da cidade onde está trabalhando (...) é o promotor burocrata, que ignora o que se passa ao entorno da comunidade” (promotor IV).

Esse quadro se mantém, segundo os promotores, porque não há uma valorização, não há estímulos para aqueles promotores que tenham vontade de permanecer nas comarcas de interior. Consideram que este estímulo poderia vir como um adicional de permanência na comarca.

Como proposta para se modificar tal situação, foi sugerida a criação da “entrância especial do interior”, que serviria de estímulo para aquele que trabalha no interior se envolver mais com os problemas da comarca, criando oportunidades de promoção na própria localidade ao invés de concentrá-las na capital. Na opinião dos promotores, o resultado positivo desta mudança seria a presença, na comarca do interior, de promotores mais motivados - envolvidos com os problemas da comunidade, encaminhando e solucionando os conflitos ali existentes.

Além desse problema apontado em relação às entrâncias do interior, os promotores salientam que o mesmo problema ocorre na capital, na área criminal, pois esta é uma área pouco valorizada. Segundo o promotor I, há vários promotores que estão na área criminal e que poderiam estar compartilhando o seu conhecimento, mas não são aproveitados, sendo muitas vezes até marginalizados. A Escola poderia convidar estes promotores que estão em áreas de menor status para participar na formação contínua de novos promotores e desse modo estimular uma recuperação da imagem do promotor criminal.

Um terceiro problema apontado em relação à carreira, refere-se à representação dos promotores de justiça. Atualmente, dentro da instituição, os cerca de 1400 promotores de justiça são submetidos às decisões tomadas por cerca de 200 procuradores de justiça. Isto ocorre porque, com exceção da eleição para Procurador-Geral de Justiça e para o Conselho Superior do Ministério Público -, os demais órgãos decisórios da instituição são compostos e eleitos apenas pelos procuradores de justiça. Conforme afirmou o promotor IV, o segmento dos promotores é ignorado, há um estrangulamento, pois apenas os 200 procuradores detêm o poder na instituição. “Então, na verdade, 200 procuradores atuam, põem e dispõem sobre o destino da instituição”.

Outro promotor salienta que até no Conselho Superior os promotores têm menos representatividade do que os procuradores. Para o promotor III, “os promotores hoje em dia são criancinhas que estão sujeitos ao pátrio poder, porque não decidem quase nada, até na escolha do Conselho Superior o voto dos promotores vale menos do que o voto dos procuradores: dos nove membros eleitos, seis são escolhidos por toda a classe e três só pelos procuradores”.

Um dos promotores observou ainda que até mesmo em órgãos não eletivos não tem sido dada, à classe de promotores, a oportunidade de participarem da direção. “Criou-se um vício de se nomear para as coordenações dos chamados Centros de Apoio Operacional apenas procuradores de justiça. Uma forma de

ainda, já não bastasse o poder que eles detêm, se estender mais esse poder". (promotor IV).

Contudo, neste último ponto, caso os Centro de Apoio Operacional participassem de fato da formação dos membros do Ministério Público, seria mais adequado que fossem dirigidos por procuradores de justiça, posto que estes detêm um maior conhecimento, que poderia ser compartilhado com outros profissionais da instituição.

Durante a fase inicial desta pesquisa, observou-se que a presença de feminina na instituição vem aumentando, mas constatou-se que as mulheres não ocupam posições de comando. O objetivo dessa pergunta era saber o que os promotores pensavam sobre a presença de mulheres no Ministério Público, em especial em cargos de direção.

Apenas um promotor referiu-se ao tema, mas não para emitir qualquer opinião, apenas para perguntar porque não havia sido feito também um levantamento sobre o ingresso de negros na instituição. Os demais promotores sequer mencionaram o tema durante o debate.

#### 5.4.1 - Promoção e Remoção na Carreira do Ministério Público

Os critérios para remoção ou promoção na carreira do Ministério Público são dois: a antigüidade e o merecimento. Os participantes do Workshop criticam o critério de merecimento, porque não há, na opinião dos promotores, nenhuma objetividade na aplicação deste critério.

A lei dispõe que sejam seguidos alguns critérios objetivos, tais como: operosidade e dedicação no exercício do cargo; presteza e segurança nas suas manifestações processuais; eficiência no desempenho de suas funções; o número de vezes que participou de listas de promoção ou remoção; frequência e aproveitamento de cursos de aperfeiçoamento e aprimoramento jurídico; bem como a atuação em comarcas que apresente "particular dificuldade" para o exercício de suas funções.

Contudo, estes critérios não são seguidos porque não há um acompanhamento efetivo da vida funcional de cada promotor de justiça, assim, as promoções por merecimento acabam se baseando em critérios de caráter pessoal ou político. Este problema está relacionado, de acordo com os promotores, à forma como está estruturada a Corregedoria, que tem um papel muito mais punitivo do que preocupado com o aperfeiçoamento profissional dos membros da instituição.

Apesar de todos questionarem a avaliação por mérito, quando foi perguntado por que critérios mais claros e transparentes não eram defendidos pelos promotores, os participantes afirmaram que existe uma luta institucional, até bem intensa, mas que os critérios estão fixados nas leis Orgânicas Nacional e Estadual, e é muito difícil mudá-los. Além disso, como apenas os promotores estão sujeitos à essa avaliação, há alguns promotores que se beneficiam da forma como o critério se aplica atualmente, não exigindo a transparência dos procedimentos de avaliação por mérito. Então, "existe um confronto entre aqueles que querem uma avaliação mais objetiva e aqueles que estão investindo na política do compadrio" (promotor III). Esta batalha, entretanto, parece já estar definida, e os vencedores são aqueles que não desejam a mudança, porque estão alicerçados pelo grupo que detém o poder na instituição.

Os promotores concordam que o Ministério Público vive, atualmente, um ambiente de disputa política em que há muita dificuldade de se discutir temas como a avaliação por mérito, que em si, não tem

nada de político. E essa situação, que acreditam ser conjuntural, "tem gerado uma paralisia muito grande na instituição" (promotor II).

## **6 - CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE O MINISTÉRIO PÚBLICO**

Como pode ser percebido, a Constituição Federal de 1988 foi um marco para o Ministério Público. Esta Constituição cristalizou um processo de transformação que vinha ocorrendo na instituição, desde o período de transição democrática, inaugurado em 1982 com as eleições diretas para governador de Estado. Além de ampliar a área de atuação dos membros do Ministério Público, a atual Constituição assegurou, à instituição e a seus agentes, independência e autonomia. O Ministério Público passou a ser o órgão responsável pela defesa e manutenção do regime democrático. Em linhas gerais, nota-se que a instituição foi bastante influenciada pelas mudanças constitucionais, passando a ter uma atuação voltada aos interesses sociais e desatrelada do governo e dos governantes.

Em relação aos temas pesquisados, no levantamento das fontes documentais (leis, currículos, prontuário, entre outros), percebeu-se que, no que diz respeito aos aspectos formais, houve mudanças nos procedimentos adotados em relação ao recrutamento, à formação e à estrutura de carreira, e até mesmo na forma de escolha do Procurador-Geral de Justiça, que antes era escolhido pelo governador<sup>174</sup>. Tais mudanças revelam uma preocupação da instituição em se democratizar, modernizar e legitimar perante a sociedade.

Entretanto, ao aprofundar a análise dos temas abordados, nota-se que os aspectos formais, em geral, não são respeitados, prevalecendo, muitas vezes, a subjetividade na implementação dos procedimentos adotados.

Em relação ao recrutamento, o concurso é reconhecido como eficaz na seleção de bons profissionais. Porém, alguns membros da banca podem se aproveitar desse contato com os recém-ingressos para atingir objetivos pessoais, como por exemplo, a eleição para um cargo diretivo de um dos órgãos da instituição, sua ou de outros candidatos de seu grupo político. Além disso, a banca pode se utilizar da entrevista pessoal para aprovar ou reprovar candidatos segundo afinidade ideológica.

Quanto à formação, as disputas políticas internas podem influenciar negativamente na capacitação profissional dos membros do Ministério Público. Atualmente, a Escola Superior do Ministério Público não é vista como uma instituição independente, sendo a sua direção escolhida pelo Procurador-Geral. Esta escolha política faz com que a Escola não tenha um programa educacional contínuo, que seja implementado com objetividade. Não há discussão interna sobre quais devem ser as prioridades da Escola, em suas últimas gestões houve mudanças substanciais nas diretrizes, tendo em vista que "toda a política da Escola tem sido tomada um pouco ad hoc" (promotor II).

Pode-se perceber, em relação à estrutura de carreira, que as disputas políticas determinam o rumo profissional dos promotores de justiça. No contato com os membros da instituição, todos declaram-se insatisfeitos com o merecimento, porque mesmo existindo critérios objetivos, determinados por lei, estes não são seguidos. Segundo os entrevistados, o que define a promoção ou remoção por mérito é, principalmente, a relação política dos candidatos à promoção com os membros do Conselho Superior e com

---

<sup>174</sup> Essas mudanças são decorrentes do período de redemocratização do país, algumas delas formalizadas na Constituição Federal de 1988.

o Procurador-Geral. Essa prática de apadrinhamento é institucionalizada, e os promotores a denominam como “tapetão”. Ou seja, os bem relacionados com a política dominante serão, provavelmente, designados para as melhores comarcas, enquanto os outros candidatos são enviados àquelas de “difícil provimento”.

Pode-se dizer que a preocupação central da instituição refere-se à luta política - interna e externa -, que confere ao Ministério Público *status* e *poder*. Em relação aos temas desta pesquisa, quais sejam: o recrutamento, a formação e a estrutura de carreira dos promotores de justiça, nota-se que eles não se constituem como a maior preocupação daqueles que refletem o Ministério Público. Isso não significa que não exista, na instituição, pessoas refletindo sobre esses temas, mas que na intensa disputa política interna, entre forças ideológicas divergentes e que permeia toda a discussão, o debate dessas questões, que não deveriam ser politizadas, está abandonado.

Provavelmente o debate sobre essas questões foi abandonado porque o Ministério Público perdeu a sua identidade enquanto instituição. A Constituição Federal de 1988, além de definir novas atribuições ao promotor de justiça, garantiu à instituição autonomia e independência frente aos poderes antigos. Entretanto observa-se que, ainda hoje, o Ministério Público não conseguiu viver efetivamente essas garantias.

Essa nova identidade não foi consolidada e sequer há uma reflexão interna sobre os novos rumos da instituição. O Ministério Público encontra-se dividido em diversos grupos políticos e, portanto, não consegue chegar a um consenso de qual seria o “perfil ideal” do promotor de justiça. Esta lacuna reflete-se diretamente nos processos de recrutamento e formação, e também na estrutura de carreira.



## **ANEXOS**

## ANEXO 1 - LEVANTAMENTO BIBLIOGRÁFICO

- Associação Paulista do Ministério Público (1994) *Lei Orgânica do Ministério Público de São Paulo* (Lei n. 734, de 26-11-1993). São Paulo, APMP.
- Barros, L.C.G. de (1990) "A função disciplinar da Corregedoria Geral do Ministério Público e seu papel na aferição do merecimento do Promotor de Justiça". *Justitia*, **52** (152):52-57, out./dez.
- Burle Filho, J.E. (1987) "A Constituinte e as garantias do Ministério Público". *Justitia*, **49** (137):09-12, jan./mar.
- Coelho, I.M. (1991) "O controle externo da atividade policial pelo Ministério Público". *Justitia*, **53** (154):26-36, abr./jun.
- Ferraz, A.A.M.de C. (1993) "O delineamento constitucional de um novo Ministério Público". *Justitia*, **55** (161):09-14, jan./mar.
- Ferraz, A.A.M.de C., coord. (1997) *Ministério Público: Instituição e Processo*. São Paulo, Atlas/IEDC.
- Ferreira, S. de A. (1985) "O futuro do Ministério Público e a nova ordem constitucional". *Justitia*, **47** (131):137-145, set.
- Gomes, M.A. (1993) "Ministério Público e serviços de relevância na Constituição e na revisão constitucional". *Justitia*, **55** (161):21-28, jan./mar.
- Gomes, M.A. (1989) "Ministério Público na Constituição de 1988 - breves anotações". *Justitia*, **51** (145):64-78, jan./mar.
- Machado, H.de B. (1993) "Aspectos da competência do Ministério Público e atividade política". *Revista dos Tribunais*, **698** (82):25-30, dez.
- Macedo Jr., R.P. (1995) "A evolução institucional do Ministério Público brasileiro". In: M.T.Sadek, org. *Uma introdução ao estudo da Justiça*. São Paulo, Idesp/Sumaré:39-52.
- Mazzilli, H.N. (1992) "A formação profissional e as funções do Promotor de Justiça". *Revista dos Tribunais*, **81** (686):284-309, dez.
- Mazzilli, H.N. (1992) "A participação do Promotor de Justiça em entidades privadas e governamentais". *Justitia*, **54** (168):29-31, abr./jun.
- Mazzilli, H.N. (1993) "As atribuições do Ministério Público na Lei Complementar Federal nº 75, de 20 de maio de 1993". *Revista da Procuradoria Geral da República*, São Paulo, (3):18-38, abr./jun.
- Mazzilli, H.N. (1990) "Funções institucionais do Ministério Público". *Revista Forense*, São Paulo, **310** (86):05-18, abr./jun.
- Mazzilli, H.N. (1993) "Garantias constitucionais do Ministério Público". *Justitia*, **55** (161):15-20, jan./mar.
- Mazzilli, H.N. (1989) "Notas sobre a sindicalização de membros do Ministério Público". *Justitia*, **51** (147):60-70, jul./set.
- Mazzilli, H.N. (1986) "Notas sobre o conflito de atribuições entre órgãos do Ministério Público". *Justitia*, **48** (135):72-75, jul./set.
- Mazzilli, H.N. (1991) "O controle externo da atividade policial". *Justitia*, **53** (154):18-25, abr./jun.
- Mazzilli, H.N. (1987) "O Ministério Público e Constituinte". *Justitia*, **49** (137): 57-62, jan./mar.

- Milaré, É.; Mazzilli, H.N. & Ferraz, A.A.M.de C. (1985) "O Ministério Público e a questão ambiental na Constituição". *Justitia*, **47** (131-A):45-57, set.
- Neto, A.L. (1985) "Ministério Público e Direitos Humanos". *Justitia*, **47** (131):325-334, set.
- Oliveira, J.F.B.de (1985) "O Ministério Público e os Direitos Humanos". *Justitia*, **47** (131):335-351, set.
- Pinto, J.B.G. (1989) "O Ministério Público nas constituições brasileiras". *Tabulae: Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Juiz de Fora, Juiz de Fora*, **23** (19):93-100, maio.
- Sabella, W.P. & Gatto, R.A. (1991) "A isonomia de vencimentos entre as carreiras jurídicas". *Justitia*, **53** (155):09-17, jul./set.
- Sabella, W.P. (1991) "Atividade policial: controle externo pelo Ministério Público". *Justitia*, **53** (154):09-17, abr./jun.
- Scala, J.C. (1985) "Perspectivas institucionais do Ministério Público na Nova República". *Justitia*, **47** (131):65-76, set.
- Silva, J.E. da (1991) "Polícia, Corregedoria da Polícia Judiciária e o controle externo da atividade policial como uma das funções institucionais do Ministério Público". *Justitia*, **53** (154):41-48, abr./jun.

## **ANEXO 2 - ATIVIDADES PROMOVIDAS PELA ESCOLA PAULISTA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DURANTE OS ANOS DE 1995 E 1996**

### **Simpósios:**

“As alterações do Código do Processo Civil”. O simpósio foi organizado pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional (CEAF) em conjunto com a Associação Paulista do Ministério Público (APMP). Foram dois dias de atividades, com a exposição de três temas. Dois expositores eram procuradores de justiça e o terceiro era juiz do Tribunal de Alçada Civil. O Seminário foi teve nova apresentação, uma semana depois, com os mesmos expositores.

### **Ciclo de Estudos:**

“I Ciclo de Estudos Sobre Infância e Juventude”. Esta atividade foi promovida em conjunto com o Cento de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Infância e da Juventude e da Pessoa Portadora de Deficiência. Foram quatro encontros semanais com profissionais de diversas áreas (sociólogo, assistente social, médico, desembargador).

“I Ciclo de Estudos Sobre Direito do Consumidor”. Esta atividade foi promovida em conjunto com o Cento de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça do Consumidor. Foram cinco encontros semanais com profissionais do Direito. Este ciclo de estudos teve continuidade no semestre seguinte, com mais seis encontros semanais.

“I Ciclo de Estudos Sobre Perícia Criminal: Crimes contra a Pessoa”. Esta atividade foi promovida em conjunto com o Cento de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Capital e da Grande São Paulo e com o Centro de Apoio Operacional de Execução. Foram oito encontros semanais em que expuseram trabalhos profissionais de diversas áreas (peritos criminais, professores da Academia de Polícia (ACADEPOL), biólogos, químicos, médicos legistas).

“Ciclo de Estudos na Área de Pessoas Portadoras de Deficiência: O Direito à Integração”. Atividade promovida em conjunto com o Cento de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça da Infância e da Juventude e da Pessoa Portadora de Deficiência. Atividade de um dia com a presença de psicólogos, pedagogos e promotores.

“Ciclo de Estudos: O Ministério Público e a Defesa do Patrimônio Público”. Atividade de um dia, realizada na sede da EPMP. A exposição dos temas foi feita por membros do Ministério Público.

“Ciclo de Estudos: Tutela Penal dos Interesses Difusos e Coletivos”. Atividade de quatro dias, com a participação de professores universitários e promotores de justiça.

### **Painéis:**

“Uma Visão sobre a justiça norte-americana”. Atividade de um dia, com exposições de diversos promotores públicos.

“A Prevenção e a Repressão do Crime Organizado”. A discussão foi conduzida por três procuradores de justiça aposentados

“Juizado Especial Criminal”. Esta atividade promovida em conjunto com a APMP. Foi um evento de um dia, realizado em Ribeirão Preto. Seus expositores eram membros do Ministério Público. Esta atividade foi realizada também na cidade de São Paulo e nas seguintes cidades do interior paulista: São José dos Campos, Sorocaba, São José do Rio Preto, Araraquara, Campinas, Santos, Bauru e Araçatuba.

“Juizado Especial Criminal”. Esta atividade promovida em conjunto com a APMP. Foi um evento de um dia, realizado em Ribeirão Preto. Seus expositores eram membros do Ministério Público. Esta atividade foi realizada também na cidade de São Paulo e nas seguintes cidades do interior paulista: São José dos Campos, Sorocaba, São José do Rio Preto, Araraquara, Campinas, Santos, Bauru e Araçatuba.

“Tutela Ambiental: as Instituições, os Órgãos de Fiscalização e a Atuação do Ministério Público”. Atividade de um dia, com dois painéis temáticos. Os expositores era profissionais das diversas áreas (advogados, engenheiros agrônomo, químico e florestal)

“Relações Contratuais no Código do Consumidor”. Atividade promovida em conjunto com o Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça do Consumidor (CENACON). Participaram desta atividade profissionais do Direito do Consumidor, professores universitários e a diretora do PROCON.

“Prevenção e Combate à Violência nos Estádios de Futebol”. Atividade de um dia. Os expositores e os promotores eram profissionais do esporte, da polícia militar, promotores de justiça.

“Juizado Especial Criminal: a Prática em Questão”. Atividade de um dia. Os promotores eram membros do Ministério Público.

“A Revelia no Processo Penal”. Atividade promovida em conjunto com o Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça Criminais, Os expositores eram professores de Direito. Este painel foi apresentado uma segunda vez.

#### **Seminários:**

“Ministério Público Francês: Estrutura e Métodos de Repressão à Criminalidade”. Este seminário foi apresentado por um procurador da república francesa.

#### **Conferências:**

“Direitos Humanos e a Pena de Morte nos Estados Unidos da América”. Palestra proferida por um professor de Direito da Universidade de Stanford.

“O Ministério Público e a Reforma do Código Penal Italiano”. A conferência foi dada por um professor de Direito, da Universidade de Palermo. Teve como promotores dois procuradores de Justiça do Ministério Público.

“A Transformação Constitucional no Mundo Contemporâneo. O conferencista era senador da República francesa, professor da Universidade de Havre. Os promotores eram de Havre, um deles Comissário Divisionário e o outro Titular de Direito Constitucional.

“Infância e Direitos na América Latina: Tendências e Perspectivas”. O palestrante era membro do Escritório Regional do UNICEF para América Latina e Caribe (TACRO).

“Multa e Revelia: Alterações nos Códigos Penal e Processo Penal, Leis nº 9.268 e 9.271/96. A palestra foi proferida por um professor da FD/USP e os promotores eram promotores de justiça.

“Eleições 96”. Conferência com a participação de profissionais da Justiça Eleitoral.

“Tráfico de Drogas e Confisco de Bens”. O palestrante era consultor da Drug Enforcement Administration – USA.

“A Interceptação de Comunicações Telefônicas – Lei nº 9.296/96”. Os expositores eram professores de Direito, todos procuradores de justiça aposentados. Esta palestra foi rerepresentada, mas com outros expositores.

“O Programa de Proteção às Testemunhas”. O palestrante era um advogado, fundador do programa de proteção das testemunhas dos Estados Unidos.

“A Violência e o Controle da Polícia Judiciária: a Experiência Canadense”. Atividade promovida em conjunto com o NEV/USP. A palestra teve como expositores um juiz canadense e o corregedor da polícia montada do Canadá.

“Tutela dos Interesses Difusos e Coletivos, Inquérito Civil e Ação Civil Pública: Aspectos Polêmicos”. Atividade promovida em conjunto com a Procuradoria Geral de Justiça. Participaram como palestrantes membros do Ministério Público e professores universitários.

## **ANEXO 3 - ROTEIRO DO WORKSHOP**

### **1. RESUMO DA PESQUISA E OBJETIVO DO SEMINÁRIO**

Esta pesquisa tem por objetivo conhecer o processo de formação dos membros do Ministério Público do Estado de São Paulo, através da análise dos concursos de ingresso, dos cursos de formação e aperfeiçoamento profissional, e conhecer a estrutura de incentivos e promoções das carreiras de promotores e procuradores de justiça. O presente trabalho faz parte de um estudo mais amplo, abrangendo também as carreiras dos magistrados, de policiais militares (oficiais) e de policiais civis (delegados).

O trabalho está sendo realizado no Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo (NEV-USP) e é coordenado pelos professores Dr. Paulo Sérgio Pinheiro, Dr. Sérgio Adorno e Dra. Nancy Cardia. Há uma equipe técnica de cinco pesquisadores: Adriana Alves Loche (bacharel em Ciências Sociais); Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer (advogada, mestre e doutoranda em Antropologia Social); Beatriz Stella de Azevedo Affonso (bacharel em Ciências Sociais); Cristina Neme (mestranda em Ciência Política) e Marcelo Gomes Justo (mestrando em Geografia).

Dois relatórios já foram redigidos. No primeiro relatório foram descritos os processos de ingresso, formação e promoção na carreira do Ministério Público. Algumas informações sobre o estágio, os cursinhos preparatórios e a origem escolar dos ingressantes na instituição constaram também deste relatório. No segundo relatório, as informações já descritas foram revistas e complementadas pela literatura pertinente ao tema. Foi realizada, ainda, uma análise da composição atual dos membros do Ministério Público paulista.

Parte fundamental desta segunda fase do trabalho foram as entrevistas realizadas com promotores e procuradores de justiça. Foram entrevistados promotores envolvidos com a formação profissional, e também alguns profissionais cujo cargo ocupado está diretamente relacionado com os temas desenvolvidos por esta pesquisa.

O seminário tem por objetivo rever, discutir, corrigir e rearticular os principais pontos levantados no decorrer da pesquisa sobre: ingresso, formação e estrutura de carreira dos membros do Ministério Público do Estado de São Paulo. Após o seminário, o resultado do debate servirá de base para o relatório final.

## 2. ESTRUTURA ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DE SÃO PAULO

O Ministério Público é composto por órgãos de administração, execução e auxiliares: a Procuradoria Geral de Justiça, o Colégio de Procuradores de Justiça, o Conselho Superior do Ministério Público, a Corregedoria Geral do Ministério Público, as Procuradorias de Justiça, as Promotorias de Justiça, os Centros de Apoio Operacional, a Comissão de Concurso, o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, e a Diretoria Geral.

A Procuradoria-Geral de Justiça é o órgão executivo responsável pela administração superior do Ministério Público. O Procurador-Geral de Justiça é nomeado pelo Governador do Estado de São Paulo, com mandato de dois anos sendo permitida a recondução. É escolhido entre os procuradores de justiça integrantes de uma lista tríplice. A escolha dos três procuradores de justiça que irão compor a lista tríplice se dá através de eleição, na qual o voto é secreto, plurinominal e obrigatório a todos os membros do Ministério Público. O Procurador-Geral de Justiça é membro e preside: o Colégio de Procuradores de Justiça, o Conselho Superior do Ministério Público e a Comissão de Concurso. É atribuição do Procurador-Geral de Justiça submeter ao Colégio de Procuradores o orçamento anual do Ministério Público, criar e extinguir cargos na instituição, realizar os concursos de ingresso na carreira, dirigir os Centros de Apoio Operacionais, entre outras.

O Conselho Superior do Ministério Público é composto por 11 membros, o Procurador-Geral, o Corregedor-Geral, 6 procuradores de justiça eleitos por toda classe (procuradores e promotores de justiça) e os 3 membros eleitos pelo Colégio de Procuradores. As principais atribuições do Conselho Superior relacionadas ao tema desta pesquisa são: organizar as listas de promoção por merecimento apreciando as fichas funcionais dos candidatos inscritos e indicar três deles ao Procurador-Geral de Justiça, que escolherá o promotor de justiça para ocupar o cargo; decidir sobre o vitaliciamento dos promotores substitutos e tomar conhecimento dos relatórios da Corregedoria Geral do Ministério Público. Os relatórios mensais são como uma prestação de contas, tratam das atividades efetuadas pela Corregedoria Geral, sendo apresentados ao Conselho Superior.

A Diretoria Geral é também órgão auxiliar do Ministério Público que funciona como um departamento interno da Procuradoria Geral de Justiça, realizando principalmente, trabalhos de Recursos Humanos, se incumbindo da administração, vencimentos, férias, aposentadoria de pessoal e organização dos quadros funcionais desta instituição.

### Papel da Corregedoria Geral do Ministério Público

A Corregedoria Geral é encarregada de orientar e fiscalizar as atividades funcionais e a conduta dos membros do Ministério Público. O Corregedor-Geral do Ministério Público é eleito por voto obrigatório e secreto pelo Colégio de Procuradores de Justiça para o mandato de dois anos, sendo permitida uma recondução. Só podem concorrer ao cargo os procuradores de justiça em exercício que se inscreverem.

São atribuições do Corregedor-Geral segundo a Lei Orgânica do Ministério Público<sup>175</sup> organizar e atualizar as ficha funcionais dos membros do Ministério Público; realizar correições e visitas de inspeção

---

<sup>175</sup>Associação Paulista do Ministério Público (1994) *Lei Orgânica do Ministério Público de São Paulo, Lei Complementar n° 738-26.11.93*. Seção IV, Artigo 42. São Paulo, APMP:30.

nas promotorias e procuradorias de justiça, remetendo relatório reservado ao Órgão Especial do Colégio de Procuradores de Justiça; acompanhar o cumprimento das metas estabelecidas pelas promotorias de justiça de seus programas de atuação; avaliar a conduta moral dos membros da instituição desde o concurso de ingresso até o final da carreira<sup>176</sup>; instaurar, presidir e decidir sobre os processos administrativos sumários e ordinários<sup>177</sup>, quando necessário aplicar as sanções cabíveis ou encaminhar ao Procurador-Geral de Justiça.

É atribuição da Corregedoria Geral organizar as fichas funcionais. Cada membro do Ministério Público tem a sua ficha funcional, nesta se encontram todos os conceitos emitidos sobre os promotores de justiça, como: as referências apresentadas no concurso de ingresso, os documentos e trabalhos realizados, anotações resultantes da fiscalização permanente dos procuradores de justiça nos processos que vão aos tribunais de 2<sup>a</sup> instância, observações feitas pela Corregedoria Geral quando esta realiza correições ou vistorias, e avaliações de caráter moral quando ao promotores de Justiça são representados na Corregedoria Geral por membros da sociedade civil.

#### Os Centros de Apoio Operacional

Os Centros de Apoio Operacional são órgãos auxiliares da atividade funcional do Ministério Público e integram o gabinete do Procurador-Geral de Justiça. Compete aos Centros de Apoio Operacional estimular a integração e o intercâmbio entre órgãos de execução que atuam na mesma área de atividade e que tenham atribuições comuns; remeter aos promotores de justiça informações de caráter técnico-jurídicas, estabelecer intercâmbio permanente com entidades ou órgãos públicos e privados que atuem em áreas afins, remeter anualmente ao Procurador-Geral de Justiça relatório de suas atividades.

#### Comissão de Concurso

A Comissão de Concurso é outro órgão auxiliar no Ministério Público, embora a banca do concurso seja eleita anualmente, a Procuradoria-Geral do Ministério Público conta com um aparato auxiliar fixo, que possibilita uma infra-estrutura permanente. A banca para o concurso é presidida pelo Procurador-Geral de Justiça e composta por quatro procuradores de justiça, eleitos pelo Conselho Superior do Ministério Público, e por um representante do Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil.

#### Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional/Escola Superior do Ministério Público

O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional é, entre os órgãos auxiliares do Ministério Público, o que propicia o aprimoramento profissional e cultural dos membros da instituição. Este órgão realiza cursos, seminários, congressos, simpósios, pesquisas, atividades, estudos e publicações. A Escola Superior do Ministério Público é um departamento do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional embora não esteja regulamentada na Lei Orgânica do Ministério Público. O Diretor e as diretrizes da Escola Superior do

---

<sup>176</sup> O Artigo 169 da Lei Orgânica do Ministério Público elenca todos os deveres dos membros desta instituição, priorizando a necessidade dos Membros do Ministério Público manter, nas esferas pública e privada, sua conduta ilibada, compatível com o exercício do cargo. A Corregedoria Geral é o órgão responsável pela fiscalização destas normas.

<sup>177</sup> Previstos na Lei Orgânica do Ministério Público, Seção III, Artigos 263 a 284, referem-se a processos judiciais instaurados contra promotores ou procuradores de justiça pelo próprio Ministério Público.



Ministério Público são escolhidos pelo Conselho da Escola, que é representado por todos os órgãos do Ministério Público. O Diretor da Escola está subordinado ao Conselho da Escola embora não pertença a ele.

Não há verba específica destinada a Escola Superior dentro do orçamento anual do Ministério Público. Os funcionários, o espaço e parte do material didático, como os computadores, são fornecidos pela Procuradoria Geral do Ministério Público. A Escola ocupa dois andares de um prédio do Ministério Público. Outros recursos provêm das inscrições para os concursos de estagiários, que são realizados pela escola, e de alguns cursos de aperfeiçoamento pagos e abertos ao público, principalmente profissionais do direito.

São nove os assessores do diretor da Escola Superior do Ministério Público, quatro promotores e cinco técnicos em educação em período integral. Não há um corpo docente fixo. Pela legislação não é permitida a existência de uma biblioteca na Escola Superior do Ministério Público, deve ser utilizada a Biblioteca Central do Fórum João Mendes. Atualmente na Escola Superior existem alguns exemplares de Códigos, livros básicos, em número reduzido, principalmente porque são doados já que a Escola Superior não recebe verbas para comprá-los.

→ A Comunicação entre os órgãos do Ministério Público responsáveis pela formação profissional é satisfatória?

→ Caso não seja satisfatória, o que deve ser mudado?

→ O que poderia ser modificado na Escola Superior do Ministério Público?

### 3. INGRESSO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

O primeiro cargo da carreira do Ministério Público é o de Promotor de Justiça Substituto, ocupado mediante aprovação em concurso público que abrange o Estado de São Paulo. Para participar do concurso, além dos requisitos comuns aos concursos públicos, o candidato deve comprovar que completou o curso de bacharel em Direito. Há a exigência constitucional de que a Ordem de Advogados do Brasil (OAB) esteja representada em todas as fases do concurso.

O concurso é aberto após a definição do número de cargos providos, que serão ocupados pelos ingressantes. Quando o número de vagas representar 20% dos cargos iniciais da carreira<sup>178</sup>, a lei prevê a abertura obrigatória de concurso de ingresso. Além da norma prevista na lei, a abertura de concurso é definida a partir da mobilidade no interior da carreira do Ministério Público que depende do número de profissionais que se aposentam e dos que reúnem as condições para mudar de escalão, determinando, assim, as vagas no escalão inicial da carreira. Pela lei, aos portadores de deficiência física são reservados 5% do total de cargos que, na ausência de pessoas nessas condições, poderão ser ocupados por outros candidatos aprovados.

#### 3.1. O Concurso

O concurso público é desenvolvido em várias etapas. A seqüência das etapas prevê que, em primeiro lugar, o candidato seja avaliado pela prova preambular<sup>179</sup>, em forma de teste e cujo conteúdo procura

---

<sup>178</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, art.122 &2.

<sup>179</sup> Antes dissertativa, a prova preambular, a partir do 78º concurso passou a ser de teste dado o grande número de inscritos ao concurso.

verificar os seus conhecimentos sobre princípios gerais e noções fundamentais de todas as matérias de Direito.

A prova escrita que procura avaliar, em profundidade, os conhecimentos sobre as matérias de Direito. Nesta prova, a banca examinadora avalia também o conhecimento da língua portuguesa. Com a duração de 4 horas, nesta prova é permitida a consulta à legislação não comentada ou anotada com dados de jurisprudência. Do formato da prova constam uma dissertação e uma peça prática sobre algum tema de Direito Penal e ou de Direito Processual e, em relação às demais matérias, a avaliação é feita a partir das respostas a cinco questões. O candidato é desclassificado automaticamente caso obtenha nota 0 (zero) na dissertação.

O exame psicotécnico é realizado antes da prova oral, pois o objetivo é o de verificar a maturidade e a aptidão dos candidatos. Sendo eliminatório, o não comparecimento ao exame implica a desclassificação automática do candidato. Conforme regulamento dos concursos, o resultado deste exame deve servir de subsídio para o julgamento final do concurso.

A prova oral é pública e cada um dos membros que constituem a banca examinadora<sup>180</sup> deve arguir o candidato por até 10 minutos na matéria sob sua responsabilidade. O candidato dispõe de um período de 20 a 30 minutos para a resposta. O resultado da média aritmética das notas, atribuídas por cada membro da Comissão, será a nota final do candidato nesta prova.

Imediatamente após a prova oral é realizada a entrevista pessoal. Na entrevista pessoal a banca examinadora procura inferir os valores éticos, valores de conduta e valores sociais dos candidatos. A entrevista é caracterizada como uma oportunidade de contato pessoal com o candidato e de avaliação da sua cultura e vida pregressa social e moral. A entrevista não tem nota, mas pode eliminar candidatos.

A última etapa é a avaliação de títulos do candidato. É importante observar que, na etapa final, os títulos que têm maior peso são os que indicam uma vinculação profissional anterior do candidato com o Ministério Público ou outra área da justiça.

→ O concurso público, da forma como é estruturado, garante a igualdade de oportunidades?

→ Qual a eficácia da entrevista pessoal?

#### 4. A FORMAÇÃO NA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

A formação profissional dos membros do Ministério Público consiste em um Curso de Adaptação, oferecido aos promotores recém-ingressos na instituição, e em eventos de caráter temporário. A Escola Superior do Ministério Público (ESMP)<sup>181</sup> é a responsável por estes cursos.

##### 4.1. Curso de Adaptação

---

<sup>180</sup> Apesar de a Comissão de Concurso ser composta por seis membros: Procurador-Geral de Justiça, 4 Procuradores de Justiça e 1 representante do Conselho Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil, o Procurador-Geral, que preside a banca, não participa da arguição.

<sup>181</sup> A Escola é um departamento do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público.

Os candidatos aprovados no concurso de ingresso são convocados pelo Ministério Público e iniciam o Curso de Adaptação, que é ministrado pela Escola Superior do Ministério Público. Este curso é obrigatório a todos promotores que ingressam na carreira.

Atualmente o curso se divide em quatro módulos, visando a orientação e o auxílio do novo promotor de justiça durante o primeiro ano de exercício funcional. Estes quatro módulos são intercalados com a prática funcional, isto porque a cada final de módulo os novos promotores retornam às suas comarcas. De acordo com a coordenação do curso, este modelo “inspirado a partir de princípios pedagógicos, procura suavizar a tarefa de transmitir conhecimentos teóricos e práticos e torna o processo ensino-aprendizagem mais eficiente à medida que, imediatamente após a conclusão de um módulo, os conhecimentos adquiridos sejam postos em prática”<sup>182</sup>.

O primeiro módulo tem como objetivos: preparar os promotores para as atividades funcionais na área criminal; vivenciar diferentes rotinas de trabalho; orientar o comportamento funcional e social dos ingressantes; divulgar o posicionamento institucional e as teses do Ministério Público; informar sobre os direitos, deveres e vantagens funcionais<sup>183</sup>. O período do Curso de Adaptação é integral, e todos os promotores ingressantes participam das mesmas atividades. Diariamente há plantão com os monitores.

O segundo módulo tem como tema as áreas cíveis do Direito<sup>184</sup>. É dada ênfase às seguintes áreas: Direito da Família e Direito das Sucessões; Direito da Infância e da Juventude; Direito das Pessoas Portadoras de Deficiência; Direito Comercial; e Direito Registrário. São tratados também neste módulo o processo civil e a ação civil, e a atuação do Ministério Público nestes procedimentos. A estrutura é semelhante a do primeiro módulo, ou seja, aulas teóricas são intercaladas com aulas práticas. Há uma reciclagem do primeiro módulo e, ao final, apresenta-se o módulo seguinte.

O terceiro módulo é sobre Interesses Difusos e Coletivos. São considerados Interesses Difusos e Coletivos: o Meio Ambiente, a Cidadania, a Defesa do Consumidor, e Habitação e Urbanismo. Assim como os demais módulos, este tem duração de um mês, durante o qual são ensinadas noções básicas sobre a legislação de cada área e sobre como instaurar inquérito civil sobre estes assuntos<sup>185</sup>.

O quarto módulo não tem um conteúdo programático definido, depende do que está sendo discutido no momento do curso. Este módulo é utilizado para discussões de novas leis e para uma avaliação do próprio curso – o que faltou e o que pode ser melhorado.

→ O Curso de Adaptação com seu conteúdo voltado para disciplinas jurídicas é o ideal para a formação do novo promotor de justiça?

---

<sup>182</sup> Escola Superior do Ministério Público. Plano de Curso: Caderno de Apoio. (Apostila para o curso de adaptação para os promotores ingressantes no 78º Concurso).

<sup>183</sup> Escola Superior do Ministério Público. Plano de Curso: Caderno de Apoio. (Apostila para o curso de adaptação para os promotores ingressantes no 78º Concurso).

<sup>184</sup> Este módulo não será detalhado pois não dispomos de material.

<sup>185</sup> São fornecidos modelos de inquéritos civis: como redigi-los, como abordar o tema, etc.. É necessário lembrar que, desde a Constituição Federal de 1988, Ação Civil Pública é competência do Ministério Público.

→ Alguns profissionais entrevistados sugerem que o Curso de Adaptação seja complementado por disciplinas de Ciência Política e Sociologia. O que os(as) senhores(as) acham dessa sugestão? O que mais poderia ser feito no Curso de Adaptação?

## Corpo Docente

A Escola não conta com um corpo docente fixo. A cada Curso de Adaptação são convidadas as pessoas que irão ministrar o curso. Em geral são convidados profissionais de notório saber jurídico e que desenvolvam trabalhos na área de interesse de cada módulo. Não se exige que os expositores sejam promotores de justiça.

O Curso de Adaptação conta ainda com o apoio de monitores<sup>186</sup> que orientam o trabalho dos promotores de justiça substitutos na elaboração de peças jurídicas. Este método empregado é considerado como o mais importante porque é o momento em que o jovem promotor entra em contato com o verdadeiro trabalho de um promotor de justiça. São realizados nos trabalhos em grupo com monitoração "estudos de casos com inquéritos e processos verdadeiros"<sup>187</sup>. A escolha destes promotores é baseada nos critérios de competência e de destaque na carreira<sup>188</sup>. Para definir os promotores de justiça que serão os monitores do Curso de Adaptação, a diretoria da Escola envia uma lista com as indicações ao Procurador-Geral de Justiça. Durante o curso de Adaptação, os promotores que fazem a monitoria acompanham os trabalhos dos ingressantes em período integral.

→ Como os(as) senhores(as) avaliam a infra-estrutura do curso: instalações, localização, biblioteca? E o processo de indicação dos docentes? O que poderia ser feito?

## 4.2. Cursos de reciclagem para promotores vitalícios

Além do Curso de Adaptação, que é permanente, a ESMP oferece várias atividades de caráter temporário para novos e antigos promotores<sup>189</sup>. A participação nestes eventos não é obrigatória aos membros da instituição. O público destes eventos é em geral composto por profissionais do Ministério Público, estagiários que pretendem ingressar na carreira, advogados e técnicos de instituições que trabalham com temas de interesse social. Os eventos são preferencialmente oferecidos aos integrantes do Ministério Público e, a seguir, aos demais profissionais. Apesar do caráter não obrigatório das atividades

---

<sup>186</sup> Os monitores do Curso de Adaptação têm de ser promotores de justiça.

<sup>187</sup> Escola Superior do Ministério Público. Plano de Curso: Caderno de Apoio. (Apostila para o curso de adaptação para os promotores ingressantes no 78º Concurso)

<sup>188</sup> Estes promotores de justiça são convidados pelo diretor da Escola e acompanham o trabalho dos ingressantes durante o módulo. O diretor afirmou que procura convidar promotores alocados no interior que se destacam em seu trabalho, porque considera ser um estímulo para esses jovens.

<sup>189</sup> Muitas atividades são realizadas a partir de convênio firmado com o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público, órgão responsável pelo aprimoramento profissional e cultural dos membros da instituição.

temporárias, a participação passa a contar como um ponto positivo na avaliação curricular nas promoções da carreira.

"É mister faça o Ministério Público a sua autocrítica: além de melhorar os métodos de concurso de ingresso e fornecer cursos permanentes de atualização profissional aos promotores, é necessário vencer-se o desinteresse e as deficiências que alguns promotores têm no desempenho de algumas relevantes tarefas institucionais." (Mazzilli, 1992<sup>190</sup>)

→ O que os(as) senhores(as) acham dessa afirmação?

→ O que poderia ser feito para o aperfeiçoamento profissional dos membros do Ministério Público?

## 5. A ESTRUTURA DA CARREIRA DO MINISTÉRIO PÚBLICO

### 5.1. A Carreira

A estrutura da carreira do Ministério Público compreende duas instâncias, a primeira ocupada por promotores e a segunda por procuradores de justiça – junto aos tribunais.

O primeiro nível da carreira é o de Promotor de Justiça Substituto. Por se encontrar na base da carreira, o promotor substituto é colocado onde houver necessidade não tendo sob sua responsabilidade uma comarca<sup>191</sup> podendo, por exemplo, substituir colegas que tiveram de se afastar do cargo pelas mais variadas circunstâncias, sendo “férias” a mais freqüente. Nestas circunstâncias, o promotor assume todas as responsabilidades funcionais do efetivo no cargo. O promotor substituto pode ainda trabalhar em promotorias especializadas nas comarcas de 3ª entrância. A lei prevê que, durante dois anos, o promotor de justiça substituto envie à Corregedoria-Geral cópias de trabalhos jurídicos, relatórios das suas atividades e peças para a avaliação do seu desempenho funcional, para fins de vitaliciamento<sup>192</sup>.

Ainda na primeira instância, num segundo momento, o promotor é colocado numa comarca de 1ª entrância, normalmente em fóruns pequenos de cidades menores do interior do estado. Neste momento, o promotor trata de todos os assuntos que ao Ministério Público cumpre resolver. O próximo passo da carreira é o trabalho numa comarca de 2ª entrância, normalmente fóruns maiores de cidades do porte de Mogi-Mirim e Franco da Rocha<sup>193</sup>. A comarca de 3ª entrância é a próxima promoção e, nestes casos, o promotor é transferido para cidades como Campinas ou Ribeirão Preto onde o Ministério Público já possui diferentes promotorias especializadas.

Na entrância especial, o promotor trata especificamente de uma área de atuação, antes que seja considerado funcionalmente apto à promoção para a segunda instância, considerada a partir da Procuradoria de Justiça.

---

<sup>190</sup> Mazzilli, H.N. (1992) "A formação profissional e as funções do promotor de justiça". *Revista dos Tribunais*, **81**(686):284-309.

<sup>191</sup> Tal como os juízes, a colocação dos promotores obedece à divisão por circunscrição judiciária.

<sup>192</sup> Além do trabalho, a Corregedoria deve avaliar ainda a conduta do novo profissional.

<sup>193</sup> Uma cidade é considerada de 2ª entrância quando o número de habitantes fica em torno de 10 a 30 mil ou o número de processos é muito maior que o de 1ª entrância. Nenhum dos entrevistados precisou a quantidade de processos ou de eleitores que determinam a classificação das cidades por nível.

→ Quais seriam os pontos positivos e negativos da atual estrutura de carreira do Ministério Público?

## 5.2. A Situação Atual da Carreira

### 5.2.1. Os Cargos do Ministério Público

O quadro da carreira do Ministério Público Estadual é composto, atualmente, por 1535 profissionais, dos quais 199 atuam em segunda instância, como procuradores de justiça.

A distribuição dos cargos existentes na carreira do Ministério Público é a seguinte:

**QUADRO 1. Cargos do Ministério Público por Nível da Carreira**

Cargos	Total	Providos	Vagos	
			Total	%
Procurador de Justiça	202	199	3	1,5
P.J. Entrância Especial	610	522	88	14,4
P.J. 3ª Entrância	502	404	98	19,5
P.J. 2ª Entrância	294	198	96	32,7
P.J. 1ª Entrância	164	95	69	42,1
P.J.Substituto	228	117	111	48,7
<b>Total</b>	<b>2000</b>	<b>1535</b>	<b>465</b>	<b>23,3</b>

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

Como pode ser observado no quadro acima, o número de cargos sem provimento vai diminuindo conforme ascende o nível da carreira. Na entrância especial, que compreende a capital do Estado de São Paulo, apenas 14,4% dos cargos encontram-se vagos, enquanto que 48,7% dos cargos de promotor de justiça substituto estão vagos. Como pode ser observado, a maior vacância se refere ao cargo de promotor de justiça substituto, em que o número de cargos vagos é quase igual ao de cargos providos neste nível da carreira.

O nível mais alto da carreira do Ministério Público é o cargo de procurador de justiça. Os procuradores de justiça atuam junto aos tribunais, em segunda instância. Em contraposição ao papel desempenhado pelos promotores de justiça, que são os titulares da ação pública (civil ou penal), os procuradores de justiça têm, na opinião de um dos promotores entrevistados, uma função mais reativa, posto que ele atua apenas quando são impetrados recursos na primeira instância.

## 5.3 Promoção Na Carreira Do Ministério Público

### 5.3.1. Critérios para a Promoção

A promoção na carreira do Ministério Público é sempre voluntária e se dá, alternadamente, pelos critérios de antigüidade e merecimento. Quando é aberto o concurso para promoção, o edital informa se o critério de escolha será a antigüidade ou o merecimento.

O Conselho Superior do Ministério Público é o órgão encarregado das remoções e promoções, e em casos excepcionais - como o empate entre dois ou mais candidatos - delega a competência ao Procurador-

Geral. Os concursos internos do Ministério Público são realizados pelo Conselho Superior que anualmente publica no Diário Oficial o quadro de antigüidade por cargo. O Conselho Superior determina ainda o número de cargos por entrância que serão preenchidos pelo critério de antigüidade ou pelo critério de merecimento.

A apuração da antigüidade se dá mediante critério matemático que aponta o profissional há mais tempo na função. Em caso de empate na classificação por antigüidade, a lei<sup>194</sup> determina que seja dada preferência ao candidato: a) mais antigo na carreira do Ministério Público; b) mais antigo na entrância anterior; c) de maior tempo de serviço público estadual; d) que tiver maior número de filhos; e) o mais idoso. Para o desempate entre os promotores de justiça de investidura inicial, com o mesmo tempo de exercício, será dada preferência àquele que obteve melhor classificação no concurso de ingresso.

Para apurar o merecimento, a lei dispõe que se privilegie critérios objetivos, tais como: operosidade e dedicação no exercício do cargo; presteza e segurança nas suas manifestações processuais; eficiência no desempenho de suas funções; o número de vezes que participou de listas de promoção ou remoção; freqüência e aproveitamento de cursos de aperfeiçoamento e aprimoramento jurídico; bem como a atuação em comarcas que apresente “particular dificuldade” para o exercício de suas funções<sup>195</sup>. A participação como palestrante ou monitor nos cursos oferecidos pela Escola Superior do Ministério Público também consta no rol de critérios para a promoção por merecimento.

O número de inscritos para as promoções na primeira instância depende do cargo e da vaga. A avaliação dos promotores entrevistados é a de que há um maior número de interessados quando o cargo é bom, ou seja, quando fica numa “boa comarca”, onde as condições de trabalho são favoráveis e os problemas da região são considerados pelos próprios promotores como “razoáveis”.

Um promotor de justiça deve ser obrigatoriamente promovido por merecimento quando seu nome constar por três vezes consecutivas ou cinco vezes alternadas da lista de promoções. De acordo com a lei, para poder ser promovido por merecimento, o promotor de justiça deve ter dois anos de exercício no mesmo cargo e deve integrar a quinta parte da lista de antigüidade.

O Conselho Superior, para escolher quem será promovido, terá como parâmetro as informações transmitidas pela Corregedoria-Geral, que é a responsável pela organização das informações sobre os promotores de justiça. Tais informações são obtidas através de correições e visitas de inspeção, sendo sempre anotadas na ficha funcional de cada promotor. São também organizadas as observações constantes das fichas de conceito emitidas por Procuradores de Justiça no exercício da atribuição de inspeção permanente<sup>196</sup>.

→ O que os(as) senhores(as) acham dos atuais critérios de promoção?

→ O que deveria ser reavaliado?

#### 5.4. A Composição Atual do Ministério Público

<sup>194</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, Art.135.

<sup>195</sup> Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo, Art.134.

<sup>196</sup> A inspeção permanente é realizada pelos procuradores de justiça quando há recurso nos processos de primeira instância. Neste momento, o procurador de justiça pode avaliar o desempenho profissional do promotor durante o processo, emitindo conceitos (ótimo, bom, regular e insuficiente) que serão anotados na respectiva ficha funcional.

O Ministério Público do Estado de São Paulo tem, atualmente, 1535 membros, dos quais 87% encontram-se na primeira instância como promotores de justiça e 13% atuam na segunda instância como procuradores de justiça, junto aos tribunais de justiça do estado. Entre os promotores de primeira instância 71,8% são homens. Na segunda instância os homens ocupam 86,9% dos cargos existentes (Tabela A).

**TABELA A.** Distribuição da Composição do Ministério Público por Sexo

Instâncias	Homens	%	Mulheres	%	Total	%
1ª Instância	959	71,8	377	28,2	1336	87,0
2ª Instância	173	86,9	26	13,1	199	13,0
<b>Total</b>	<b>1132</b>	<b>73,7</b>	<b>403</b>	<b>26,3</b>	<b>1535</b>	<b>100,0</b>

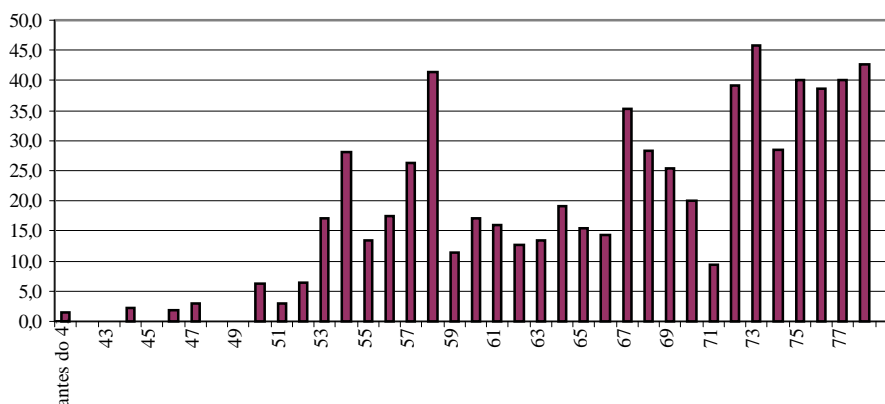
**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

#### Ingresso de Mulheres

A presença feminina no Ministério Público ainda é pequena, as mulheres representam atualmente apenas 26,3% do total de membros da instituição. Entre os promotores de justiça as mulheres somam 28,2% do total, e entre os procuradores esse índice cai para 13,1% - pouco menos que a metade do total de mulheres da instituição (Tabela A).

O gráfico abaixo (Gráfico 1) mostra a evolução do ingresso de mulheres no Ministério Público, desde o 42º Concurso de ingresso, realizado no ano de 1970, até o 78º Concurso de ingresso que foi realizado em 1996 – sendo este o penúltimo concurso realizado pelo Ministério Público do Estado de São Paulo.

**GRÁFICO 1.** O ingresso das mulheres no Ministério Público



**Fonte:** Moraes, Tilene de Almeida. Histórico dos concursos de ingresso na carreira do Ministério Público do Estado de São Paulo. *In:* Associação Paulista do Ministério Público. CD-Rom Institucional.



Pode-se perceber que o primeiro concurso que teve a entrada de um número significativo de mulheres foi o concurso número 54. Do total de ingressantes naquele concurso, 28,2% eram mulheres. Os concursos 57 e 58 também foram significativos quanto ao ingresso de mulheres na instituição. Nos concursos posteriores o ingresso feminino não ultrapassou os 20%.

Em 1988, ano em que a Constituição Federal foi promulgada e o Ministério Público ganha novas atribuições institucionais, foram realizados três concursos de ingresso (concursos nº 65, 66 e 67). Nos dois primeiros concursos, ambos iniciados antes da promulgação da Carta Constitucional, a aprovação feminina não superou os 15,5%. Porém, no terceiro concurso, aberto por edital em outubro de 1988, 35,3% do total de aprovados eram mulheres. A posse de todos os aprovados se deu em julho do ano seguinte. Pode-se dizer que este foi um reflexo das mudanças pelas quais o país e o Ministério Público passavam.

O avanço mais significativo do número de mulheres que ingressaram na instituição foi no concurso nº 73, realizado no ano de 1991. Neste concurso, as mulheres ocupavam 45,7% das vagas preenchidas. A partir do concurso nº 75 o número de mulheres que ingressam na carreira do Ministério Público tem girado em torno dos 40%, sendo registrado 42,7% no penúltimo concurso (de 1996).

→ Pode-se constatar que a presença feminina tem aumentado. Há, entretanto, poucas mulheres em postos de comando. O que explicaria essa lacuna?

#### Idade e Tempo de Serviço

Como pode ser observado na Tabela B, aproximadamente 82% dos membros da instituição têm até 45 anos de idade, sendo que cerca de 50% deles têm até 35 anos. Apenas 17,5% dos profissionais do Ministério Público têm mais de 45 anos. A composição atual é considerada jovem, e esta diminuição na média de idade dos promotores é vista pela classe como um dado positivo, porque traz o reflexo de novos pensamentos.

**TABELA B. Distribuição dos membros do Ministério Público por sexo e idade**

<b>Idade</b>	<b>Homens</b>	<b>%</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
23 a 30 anos	229	14,9	146	9,5	<b>375</b>	<b>24,4</b>
31 a 35 anos	287	18,7	102	6,6	<b>389</b>	<b>25,3</b>
36 a 40 anos	218	14,2	80	5,2	<b>298</b>	<b>19,4</b>
41 a 45 anos	167	10,9	36	2,3	<b>203</b>	<b>13,2</b>
46 a 50 anos	112	7,3	22	1,4	<b>134</b>	<b>8,7</b>
51 a 55 anos	72	4,7	13	0,8	<b>85</b>	<b>5,5</b>
56 a 60 anos	33	2,1	2	0,1	<b>35</b>	<b>2,3</b>
mais de 60 anos	14	0,9	2	0,1	<b>16</b>	<b>1,0</b>
<b>Total</b>	<b>1132</b>	<b>73,7</b>	<b>403</b>	<b>26,3</b>	<b>1535</b>	<b>100,0</b>

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

O membro do Ministério Público será aposentado compulsoriamente aos setenta anos de idade, conforme o disposto no artigo 161 da Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo.

O que foi apontado em relação à idade dos membros do Ministério Público, ou seja, que há uma maior concentração de promotores com idade inferior a 35 anos, pode ser observado no tempo de serviço, posto que 60,2% dos promotores têm até 10 anos de carreira (Tabela C).

**Tabela C.** Distribuição dos membros do Ministério Público do Estado de São Paulo por sexo e tempo de serviço

<b>Tempo de Serviço</b>	<b>Homens</b>	<b>%</b>	<b>Mulheres</b>	<b>%</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
até 2 anos*	55	3,6	41	2,7	<b>96</b>	<b>6,3</b>
2 a 5 anos	201	13,1	129	8,4	<b>330</b>	<b>21,5</b>
6 a 10 anos	383	25,0	114	7,4	<b>497</b>	<b>32,4</b>
11 a 15 anos	255	16,6	86	5,6	<b>341</b>	<b>22,2</b>
16 a 20 anos	117	7,6	30	2,0	<b>147</b>	<b>9,6</b>
21 a 25 anos	66	4,3	2	0,1	<b>68</b>	<b>4,4</b>
26 a 30 anos	39	2,5	1	0,1	<b>40</b>	<b>2,6</b>
31 a 35 anos	12	0,8	0	0,0	<b>12</b>	<b>0,8</b>
mais de 35 anos	4	0,3	0	0,0	<b>4</b>	<b>0,3</b>
<b>Total</b>	<b>1132</b>	<b>73,7</b>	<b>403</b>	<b>26,3</b>	<b>1535</b>	<b>100,0</b>

\* Promotores em estágio probatório

**Fonte:** Centro de Recursos Humanos do Ministério Público do Estado de São Paulo

A aposentadoria por tempo de serviço é facultativa aos 30 anos de serviço, após cinco anos de efetivo exercício na carreira<sup>197</sup>.

Pode-se observar, nas tabelas B e C, que há uma maior concentração de promotores com idade inferior a 46 anos e com menos de 16 anos de serviço. Isto se deve provavelmente a um aumento do número de cargos e do número de vagas oferecidas nos concursos de ingresso, a partir de meados dos anos 80.

→ A composição atual do Ministério Público é predominantemente jovem. O que os(as) senhores(as) acham desse aspecto?

## 6. O MINISTÉRIO PÚBLICO E A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Desde a instauração da República até a Constituição Federal de 1988, o Ministério Público não tinha uma posição exata na estrutura constitucional. Com a Constituição de 1988, o Ministério Público foi elevado a capítulo especial: “Das funções essenciais à Justiça”. A independência e a autonomia institucionais foram consagradas e ampliadas a seus membros, que ainda conquistaram as seguintes garantias: vitaliciedade, inamovibilidade e irredutibilidade de vencimentos. Segundo Mazzilli (1993)<sup>198</sup>, “as verdadeiras garantias do Ministério Público e de seus agentes são, antes de tudo, garantias da coletividade”.

→ De que forma a Constituição Federal de 1988 influenciou nos processos de seleção e formação, e na estrutura da carreira do promotor de justiça?

Pode-se perceber que a Constituição Federal de 1988 foi o marco das mudanças no Ministério Público. A instituição teve sua área de atuação ampliada, e passou a ser a responsável: pela proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e dos interesses difusos e coletivos, promovendo o inquérito

<sup>197</sup> Artigo 161 da Lei Orgânica do Ministério Público do Estado de São Paulo.

<sup>198</sup> Mazzilli, H.N.(1993). “Garantias constitucionais do Ministério Público”. *Justitia*, **55** (161):15-20, jan./mar.

civil e a ação civil pública; pela promoção da ação de inconstitucionalidade; pelo controle externo da atividade policial; e pela defesa dos direitos constitucionais do cidadão.

“ (...) o promotor de justiça passou a definir-se fundamentalmente como órgão agente em favor dos interesses sociais. Neste sentido, tornou-se uma espécie de *ombudsman* não eleito da sociedade brasileira” (Macedo Jr., 1995)<sup>199</sup>.

→ O que os(as) senhores(as) acham dessa definição?

---

<sup>199</sup> Macedo Jr., R.P. (1995) “A evolução institucional do Ministério Público brasileiro”. In: M.T.Sadek, org. *Uma introdução ao estudo da Justiça*. São Paulo, Idesp/Sumaré:39-52.

## **ANEXO 4 - ORGANOGRAMA DO MINISTÉRIO PÚBLICO**

## **IV - JUDICIÁRIO**

*(...) o ponto crucial dessa reforma [do Poder Judiciário], a meu ver, não é tanto a necessidade de se emendar a Constituição quanto o imperativo de uma preparação funcional de nossos juízes para o cumprimento de seus deveres constitucionais. Nesse, como em todos os demais segmentos do Estado, a sociedade brasileira continua exibindo o mais solene desprezo pela educação de seus dirigentes. No caso dos magistrados e dos membros do Ministério Público, a deficiência educacional não ocorre apenas no campo técnico - pela ignorância, muitas vezes, dos rudimentos da ciência do Direito -, mas aparece também e sobretudo no terreno ético, pela completa incultura cívica de grande parte dos homens e mulheres a quem foi confiada a missão de zelar pelo respeito aos valores básicos da cidadania.*

**(Fábio Konder Comparato  
Folha de S. Paulo, 07/11/1997)**

## 1 – INTRODUÇÃO: SISTEMATIZAÇÃO DOS DADOS COLETADOS

Esta vertente da pesquisa visa à investigação do processo de formação de magistrados no Estado de São Paulo, limitando-se ao estudo dos concursos de ingresso, cursos de formação, de aperfeiçoamento e à análise da estrutura de cargos e carreira de juízes da justiça comum estadual.

No primeiro relatório (março de 1997), articulamos este conjunto de informações a partir de textos legais, regimentais, editais de concursos, conteúdo de provas e grades curriculares de cursos.

Na versão preliminar do segundo relatório (janeiro de 1998), revimos e complementamos tal conjunto à luz da literatura pertinente ao tema, tanto publicada recentemente no Brasil como em alguns outros países da América do Sul, da América do Norte e da Europa<sup>200</sup>. Além dessa literatura, algumas informações, prestadas por funcionários de setores do Tribunal de Justiça de São Paulo e da Escola Paulista da Magistratura, também foram incorporadas. Parte fundamental dessa segunda etapa do trabalho constou de entrevistas com juízes, realizadas após agendamento. Foram entrevistas em profundidade, com uso de gravador, desenvolvidas a partir do seguinte roteiro básico:

- a) motivações para a escolha da magistratura: estímulos e desestímulos;
- b) opinião sobre os concursos de ingresso: atual e anteriores, suas várias fases, bancas de examinadores e critérios de aprovação;
- c) Escola Paulista da Magistratura e CEDES (Centros de Estudos): avaliação dos cursos obrigatórios e de aperfeiçoamento oferecidos;
- d) percepção da carreira: estrutura, exercício das funções e critérios para promoções;
- e) trajetória profissional: expectativas e constatações;
- f) não preenchimento crônico de vagas nos últimos concursos e falta de juízes;
- g) papel da Corregedoria Geral da Justiça;
- h) papéis do juiz e do Judiciário no processo de democratização do país.

Cinco entrevistas foram especialmente consideradas, por terem contemplado profissionais de diferentes perfis etários, de ambos os sexos e que estavam atuando em distintas etapas da carreira. Para que expressassem suas opiniões com a máxima liberdade, garantiu-se-lhes o sigilo da identidade. Seus depoimentos são, portanto, citados de acordo com a seguinte legenda:

---

<sup>200</sup> - Ver Anexo 1 - Fontes Bibliográficas.

**Juiz-1** - do 1º Tribunal de Alçada Civil, na faixa dos 50 anos, membro da Associação Juízes para a Democracia;

**Juíza-2** - do Tribunal de Alçada Criminal, também na faixa dos 50 anos;

**Juiz-3** - de entrância especial, na capital, na faixa dos 30 anos (8 de carreira);

**Juíza-4** - de 3ª entrância, em uma vara da infância e juventude, numa comarca do interior - na faixa dos 30 anos (3 de carreira);

**Candidata** - pela 2ª vez, prestava concursos para ingressar na magistratura ou no Ministério Público - na faixa dos 20 anos (bacharel há 2).

Estes profissionais foram localizados a partir de diferentes tipos de contato: três eram conhecidos, um ex-professor e outro interlocutor do NEV.

Além destas entrevistas, outras, com desembargadores do Tribunal de Justiça de São Paulo, realizadas e publicadas pela *Revista da Escola Paulista de Magistratura*, foram aproveitadas por abordarem temas relacionados à formação e carreira de juízes paulistas.

Após redigirmos a 1ª versão do segundo relatório, com a finalidade de reavaliarmos os principais temas e questões a que havíamos chegado - especialmente a partir da ótica de desembargadores, juízes e advogados diretamente envolvidos na seleção, em cursos de formação e no acompanhamento das carreiras, organizamos um *workshop* reunindo dez desses profissionais. Como os participantes não nos solicitaram sigilo de suas identidades, suas intervenções estão devidamente identificadas no Anexo 3, no qual relatamos a dinâmica do *workshop*. Mas, no corpo deste relatório, optamos por mencioná-los como: P-I (Participante-I), P-II, P-III, e assim por diante.

Coincidentemente, ao contarmos vários deles para participarem do *workshop*, fomos informados de que, uma semana antes da data prevista para esse evento, haveria outro, de grande porte, sobre tema correlato ao de nossa pesquisa. Assim, fomos oficialmente convidados, pelo Diretor da Escola Paulista da Magistratura e Corregedor Geral da Justiça, Desembargador Sérgio Augusto Nigro Conceição, a acompanhar o 1º *Congresso Mundial de Escolas da Magistratura*<sup>201</sup>.

Este relatório final, portanto, retoma os principais pontos descritivos do primeiro relatório, mantendo sua estrutura, e avança, analiticamente, ao sistematizar dados documentais, literatura e opiniões de profissionais da área a respeito das atuais formação e carreira de magistrados da Justiça Comum do Estado de São Paulo.

---

<sup>201</sup> - Ver. relato do Congresso no Anexo 2.



## **2 - PODER JUDICIÁRIO**

### **2.1 - PODER JUDICIÁRIO BRASILEIRO - ESTRUTURA GERAL<sup>202</sup>**

A atual Constituição Federal do Brasil, em vigor desde 1988, pode ser considerada um marco no que diz respeito ao tema deste trabalho, pois ela não só ampliou, consideravelmente, o papel do Judiciário na proteção dos direitos, como também inovou quanto às Escolas da Magistratura. Além de ter previsto a elaboração de lei complementar referente ao Estatuto da Magistratura, a Constituição acrescentou que tal lei deveria observar a “previsão de cursos oficiais de preparação e aperfeiçoamento de magistrados como requisitos para ingresso e promoção na carreira”.

Antes de expormos como tais mudanças foram recebidas pelos próprios magistrados e que conseqüências trouxeram para a formação de novos juízes, retomemos, brevemente, como a própria lei magna e outras complementares referem-se à estrutura do Judiciário.

Há menções a um Judiciário Federal, custeado pela União, e a um Estadual, custeado pelos respectivos Estados, inexistindo previsões legais de um Judiciário Municipal. É corrente, contudo, que, devido ao entrelaçamento dos vários órgãos dos Poderes Judiciários Estaduais, opera, efetivamente, um Poder Judiciário Nacional.

Este possui, como cúpula, o Supremo Tribunal Federal e se divide em dois grandes troncos: o da Justiça Comum ou Ordinária e o das Justiças Especiais, as quais cuidam de matérias específicas, como: eleitoral (Justiça Eleitoral), litígios decorrentes das relações de trabalho (Justiça do Trabalho) e crimes militares assim definidos em lei (Justiça Militar). O que fugir ao âmbito das Justiças Especiais estará no âmbito da Justiça Comum, a qual se subdivide em federal e estadual.

Normalmente, compete à Justiça Federal Comum o julgamento de demandas em que há interesse da União, de autarquia federal ou de empresa pública federal, sendo as demais demandas de competência da chamada Justiça Estadual Comum. Há, contudo, circunstâncias em que um juiz estadual julga demandas que seriam de competência de um juiz federal. Além disto, decisões da Justiça Estadual podem ser modificadas por decisões da Justiça Federal. Todos os Tribunais têm uma competência originária, para julgar demandas que têm início nele próprio, e uma recursal, para julgar demandas que advêm de outros Tribunais através de um complexo sistema de recursos.

A estrutura do Poder Judiciário pode ser assim esquematizada:

---

<sup>202</sup> - Ver Vianna, 1996:20-21.



## **2.2 - PODER JUDICIÁRIO ESTADUAL - ESTRUTURA GERAL**

A Justiça Estadual estrutura-se em duas instâncias. Na 1ª, além dos Juizados Especiais e dos Tribunais do Júri, estão todas as varas: criminais, cíveis e especializadas. Nas criminais são julgados todos os crimes, exceto os dolosos contra a vida (de competência do Júri) e os que a lei encaminha para os juizados especiais. Às varas cíveis compete julgar conflitos privados e às especializadas os casos que envolvem a Fazenda Pública, Infância e Juventude, Acidentes do Trabalho, Família e Falências. Em cidades de pequeno porte, todos os conflitos, sejam criminais ou cíveis, são julgados em varas comuns.

Em 1ª instância, excetuando o procedimento do Júri, os magistrados julgam singularmente, mesmo quando há mais de um juiz atuando na mesma vara. Em 2ª instância, as decisões se dão sempre em colegiado (câmaras, grupos de câmaras, seções, pleno). Nos Tribunais de Alçada Criminal e de Alçada Civil, Juízes de Alçada julgam recursos advindos das varas criminais e cíveis e, no Tribunal de Justiça, desembargadores podem julgar recursos provenientes de toda a 1ª instância. Esquemáticamente, temos:



### 2.3 – ALGUMAS OBSERVAÇÕES SOBRE A ESTRUTURA DO PODER JUDICIÁRIO

Encontramos na literatura nacional várias reflexões referentes à importância da independência do Poder Judiciário frente ao Executivo e ao Legislativo, sendo mais escassos textos que discutem o próprio Judiciário e sua dinâmica interna.

Um dos autores que tem refletido tanto sobre as relações entre os três poderes quanto sobre o funcionamento interno do Judiciário é Dalmo de Abreu Dallari. Segundo ele, apesar da afirmação da equivalência dos Poderes, estabelecida em todas as Constituições brasileiras desde 1891, tem havido nítida prevalência do Executivo, secundado pelo Legislativo, aparecendo o Judiciário, na prática, como o Poder mais fraco. Este foi um tema que surgiu, espontaneamente, durante nosso *workshop*, tendo sido a intervenção de P-II bastante esclarecedora do que foi discutido nessa ocasião:

*“Nós não somos um Poder, na verdade, somos um Poder subordinado à vontade do Executivo. Nem cumprir a Constituição, que determinou que cada Poder fizesse o seu orçamento, autonomamente, mandando-o diretamente à Assembléia, os presidentes dos tribunais não têm coragem. Eles se submetem a funcionários subalternos da Secretaria do Planejamento, que fazem os cortes que querem. (...) Não faltando verba prá pagar juiz, o resto está tudo bem, nós acertamos em casa.”*

Outro participante (P-X), acrescentou que, não bastasse esse quadro, certas verbas destinadas ao Judiciário, por decisão do Executivo, dependem, muitas vezes, de decisões pautadas em princípios “personalistas” de governantes, que agem como se estivessem distribuindo dádivas.

Na opinião de Dallari, todavia, nada disto exonera o Judiciário de suas responsabilidades e deficiências, nem torna inútil o exame de suas imperfeições, muitas das quais independem dessa posição de inferioridade. Exemplificando tais imperfeições, ele aponta as insuficiências na formação dos juízes, devidas aos cursos jurídicos, agravadas pela acomodação dos próprios profissionais e por seu método de trabalho, havendo, ainda, “vícios institucionais”, responsáveis pela lentidão, formalismo, elitismo e distanciamento do Judiciário da realidade social (Dallari,1996:77).

Como reação a este quadro desfavorável ao prestígio da magistratura, é com otimismo que Dallari se refere à “boa rebelião” que alguns juízes brasileiros, mais conscientes de seu papel social, vêm empreendendo, “rebelião”, esta, que veio na esteira de um movimento renovador e democratizante, surgido na década de setenta, na França (Boulanger,1978) e na Itália (Senese,1982), de onde se espalhou para países como a Espanha e o Brasil.

No nosso país, segundo Dallari, já são várias as associações de juízes que não seguem o modelo das tradicionais organizações corporativas. Dentre outras, ele cita a *Associação dos Juízes do Rio Grande do Sul* e a *Associação Juízes para a Democracia*, criada por iniciativa de juízes de São Paulo, em 13 de maio de 1991. Esta, por contar com a adesão de juízes estaduais e federais de diversas partes do país, alcançou, na opinião de muitos, caráter nacional.<sup>203</sup>

Reitera o autor:

*“Essas iniciativas inovadoras abrem caminho para a valorização do Poder Judiciário. Sendo mais do que simples guardião e executor de meras formalidades legais, assegurando os direitos de todos e não os privilégios de alguns, ele será realmente útil na implantação e preservação de uma sociedade democrática. E daí virá, naturalmente, a autoridade dos juízes.”* (Dallari, 1996:79).

## **2.4 - ESTRUTURA DE CARGOS E CARREIRA NA MAGISTRATURA ESTADUAL**

### **2.4.1 - Ingresso através de Concurso Público de Provas e Títulos**

O ingresso no 1º patamar da carreira da magistratura estadual somente pode se dar por aprovação em *Concurso Público de Provas e Títulos*<sup>204</sup>. O Concurso de Provas torna o aprovado *juiz substituto de circunscrição não vitalício*, e o Concurso de Títulos, que só pode ser prestado depois de pelo menos dois anos de exercício dessa função, confere-lhe a vitaliciedade.

Em linhas gerais, a seqüência normal da carreira de um juiz ingressante através de concurso público é a seguinte:

1) Juiz Substituto de Circunscrição (não Vitalício) - Este é o primeiro degrau da carreira do magistrado concursado. Ele atuará na ausência de quaisquer dos juízes titulares da respectiva região para a qual for designado<sup>205</sup>. É necessário que permaneça na sede da circunscrição pelo mínimo de dois meses, embora seja considerado ideal que aí se instale por até dois anos. Após esse período, durante o qual deverá, obrigatoriamente, fazer o *Curso de Aperfeiçoamento (Iniciação Funcional - Fase I)*<sup>206</sup>, o juiz substituto poderá ser promovido a juiz de 1ª entrância, tendo, para tanto, que dirigir um requerimento ao Presidente do Tribunal de Justiça, ao qual deverá juntar certidões comprobatórias da inexistência de processos pendentes em sua circunscrição.

---

<sup>203</sup> - Dentre as várias atividades da *Associação Juízes para a Democracia*, muitas se referem à formação e à carreira de magistrados no estado de São Paulo como aulas, cursos, seminários e congressos. Hoje, dos aproximadamente 8.000 juízes existentes no Brasil, em torno de 250 (3,1%) fazem parte dessa associação (Cintra, 1997:30).

<sup>204</sup> - Este concurso está tratado adiante, no item 4.

<sup>205</sup> - Uma circunscrição representa um conjunto de comarcas que guardam entre si uma relação de territorialidade. Normalmente, portanto, várias comarcas formam uma circunscrição e, cada comarca, por sua vez, pode incluir várias cidades.

<sup>206</sup> - Detalhes sobre este e outros cursos de formação estão no item 5.

Os vencimentos atuais do cargo de juiz substituto não vitalício estão fixados em R\$ 3.609,06<sup>207</sup>.

2) Juiz de 1ª Entrância - Geralmente, neste segundo momento da carreira, o juiz é designado para uma cidade de pequeno porte, onde os ofícios são cumulativos, ou seja, sua atuação se estenderá a todas as áreas do Direito, tornando-se juiz titular de uma vara comum. É obrigatório para esse juiz o *Curso de Iniciação Funcional - Fase II*. A partir desta etapa, sempre através de indicação e, alternadamente, por antigüidade e merecimento<sup>208</sup>, poderá ser promovido, para:

3) Juiz de 2ª Entrância - Passará a atuar, provavelmente, numa cidade de porte médio em que os ofícios podem ou não ser cumulativos e, portanto, poderá continuar trabalhando em uma vara comum ou passar a atuar numa vara específica.

4) Juiz de 3ª Entrância - Será designado para uma grande cidade, onde assumirá a titularidade de uma vara específica (Criminal, Civil, da Fazenda Publica, da Infância e Juventude, de Acidentes do Trabalho, de Família, ou de Falências).

5) Juiz de Entrância Especial - Após alcançar esta etapa, por antigüidade ou merecimento, estará, necessariamente, atuando na Capital, e sua ascensão na carreira poderá prosseguir por dois caminhos diversos: ou se tornará juiz substituto em 2º grau, para depois passar a juiz auxiliar nos Tribunais de Alçada e de Justiça, ou irá, diretamente, para juiz auxiliar. Seja qual for o caminho, neste momento, o juiz passa da 1ª para a 2ª instância, onde poderá se tornar:

6) Juiz Substituto em 2º grau ("Pinguim")

7) Juiz Auxiliar nos Tribunais de Alçada ou de Justiça

8) Juiz Titular nos Tribunais de Alçada e, finalmente,

9) Desembargador.

#### **2.4.2 - Ingresso através do Quinto Constitucional**

Conforme já apontamos nos relatórios anteriores, outra possibilidade de ingresso na Magistratura Estadual, porém considerada "lateral", denomina-se Quinto Constitucional, sendo prevista pela Constituição Federal e pela Constituição do Estado de São Paulo<sup>209</sup>.

Do total de Juízes (5/5) que chegam ao Tribunal de Alçada ou de Justiça, 4/5 vêm promovidos, tendo ingressado na 1ª instância e seguido a carreira que já apontamos, e

<sup>207</sup> - Foram infrutíferas, até o encerramento da coleta de dados, todas as inúmeras tentativas de obtenção dos pisos salariais atualizados das demais etapas da carreira.

<sup>208</sup> - Estes critérios estão especificamente tratados no item 6.1.

<sup>209</sup> - art.94 e § único da Constituição Federal e art.63 e §§ da Constituição do Estado de São Paulo.

1/5 deve corresponder a “advogados e membros do Ministério Público, de notório saber jurídico e reputação ilibada, com mais de dez anos de efetiva atividade profissional ou na carreira”. Estes são indicados por suas respectivas corporações para serem escolhidos pelo Governador do Estado. A Ordem dos Advogados do Brasil e o Ministério Público elaboram listas sêxtuplas que encaminham ao Tribunal de Justiça, de onde, após escolha em seção plenária, seguem listas tríplexes para o Governador do Estado, devidamente acompanhadas de um ofício encaminhado pelo Secretário de Justiça. Caberá ao Governador a escolha de um nome.

A literatura a respeito do Quinto Constitucional costuma apontá-lo como uma sobrevivência do Estado corporativo-autoritário dos anos 30, institucionalizado pelas cartas de 1934 e 1937 e não, portanto, como uma nomeação política de magistrados semelhante, histórica e formalmente, à existente no sistema americano. Todavia, há quem afirme que a atual nomeação de juízes pelo “Quinto” está livre das marcas corporativas de origem, devido aos efeitos derivados da transição do autoritarismo para a democracia e tende a se tornar uma expressão da proximidade crescente entre a magistratura e correntes sociais que se destacam, especialmente, na OAB (Vianna et alii, 1997:227-235).<sup>210</sup>

Resumindo, o ingresso na carreira, tanto por concurso público, quanto pelo Quinto Constitucional, pode ser esquematizado do seguinte modo:

---

<sup>210</sup> - Sobre o perfil dos profissionais que ingressaram na magistratura pelo “Quinto”, V. item 7.5





Embora não fosse objeto específico deste trabalho desenvolver uma reflexão a respeito da estrutura do Judiciário, cabe registrar que tanto a literatura quanto as entrevistas e o *workshop* nos remeteram, freqüentemente, a este tema. De um modo geral, a principal crítica que percebemos foi resumida, durante o *workshop*, por P-II:

*“Se existe uma instituição conservadora e que leva a extremos a questão de se manter inerte e só agir se provocada, mesmo como instituição, é o Poder Judiciário”.*

Tanto a estrutura geral do Poder Judiciário do Estado de São Paulo - dividida entre os Juizados Especiais, a 1ª e a 2ª instâncias - quanto a distribuição de cargos no interior desta estrutura obedecem a uma rígida estratificação baseada na antigüidade, estando na cúpula desta pirâmide os mais antigos desembargadores que, não só compõem as bancas examinadoras dos concursos de ingresso, como decidem quase todas as questões relativas às carreiras dos demais magistrados e dos outros funcionários do Poder Judiciário. Nas palavras de P-II, o Judiciário é:

*“(...)um sistema extremamente estratificado, onde só tem vez de falar aquele que teve dom de chegar aos mais antigos.(...) O preço de tentar opinar é o preço de estar rigorosamente em dia com o serviço, ser um juiz exemplar, porque se o juiz tentar sair do seu espaçozinho, da sua mesa, do seu cartório para tentar influir para melhorar a magistratura ele está condenado. Então ele tem de se aposentar, ele tem de ir embora, porque ali é uma sucessão só de antigüidade. Então, o que talvez resolvesse tudo, (...), seria a democratização interna do Judiciário: permitir que o juiz novo também participe; permitir que o juiz novo leve as suas angústias.”* Para este juiz, outro aspecto importante, ligado à democratização do Judiciário, é o movimento pela unificação da 2ª instância, pois acha absurdo que um mesmo estado da federação - São Paulo - tenha quatro tribunais superiores, com orçamentos, administrações, quantidade de trabalho e presidentes diferentes, os quais, pessoalmente, conversam com o governador para conseguir para “o seu tribunal” o que o prestígio pessoal forem capazes de alcançar.

P-VI também considerou a atual concentração de poderes, nas instâncias máximas do Judiciário, um dos fatores responsáveis pelos muitos problemas da instituição. Pontuou:

*“Se a Constituição atual fosse cumprida, a qual diz que metade do Órgão Especial deve ser composto por desembargadores eleitos por outros desembargadores e também por representantes do 1º grau, já seria o suficiente para dar a este Órgão Especial uma dimensão melhor, porque haveria ali, também, representantes de desembargadores mais novos, daqueles que estão chegando ao Tribunal (...) Mas a Constituição Estadual é descumprida.”*

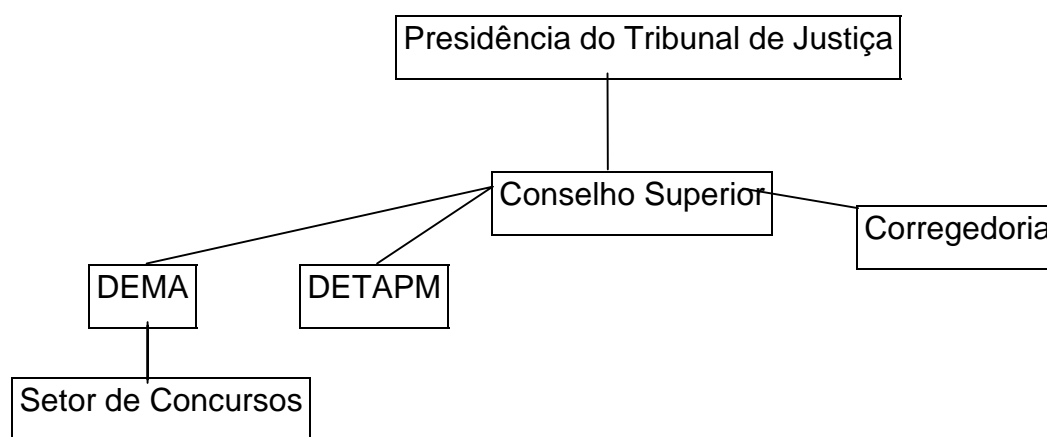
Outro juiz presente ao *workshop* (P-V) comentou que “há grande desânimo nas bases da magistratura do Estado” e que, enquanto não houver uma democratização do Judiciário que faça do Tribunal de Justiça um centro captador e articulador de sugestões, continuarão

aumentando o número de pedidos de aposentadoria por parte de juízes jovens, que estão no meio da carreira (3ª entrância e entrância especial). P-V reiterou que o problema central do Poder Judiciário reside em sua estrutura autoriária, da qual resulta, dentre outras posturas, a da cúpula prestar muito mais atenção em juízes “problemáticos” do que naqueles que se empenham no exercício das funções. Estes empenhados, na sua opinião, geralmente se concentram na base da pirâmide, não votam para cargos eletivos do TJ e, portanto, não contam muito. O autoritarismo do Judiciário, a seu ver “*é quase militar e precisa ser mudado.*”

Veremos, no decorrer deste relatório, como estas opiniões encontram eco em outros dados referentes à progressão dos juízes na carreira.

#### **2.4.3 - Alguns Setores do Tribunal de Justiça de São Paulo**

Quanto à complexa estrutura do Tribunal de Justiça de São Paulo (TJSP), formada por vários setores, departamentos e divisões, apresentaremos apenas aqueles aos quais recorreremos por serem os diretamente relacionados ao ingresso e progressão dos magistrados na carreira. São eles: o Setor de Concursos para a Magistratura, o Departamento Técnico e Administrativo de Pessoal da Magistratura (DETAPM), o Departamento do Expediente do Conselho Superior da Magistratura – (Divisão de Promoção e Designação da Magistratura - DEMA), a Corregedoria e a Presidência do Tribunal. De forma esquemática, a disposição desses setores na estrutura do Tribunal é a seguinte:



O Setor de Concursos<sup>211</sup> é responsável por todos os procedimentos necessários à realização do *Concurso Público de Provas*, desde o recebimento de inscrições até a publicação da lista final de aprovados.

<sup>211</sup> - Fórum João Mendes Jr, 20º andar - sala 2.007 - fone: 232-0400, r.1338/1339

O DEMA<sup>212</sup> produz listagens atualizadas dos cargos vagos e preenchidos na magistratura paulista, além de possuir *planilhas de desempenho* dos juízes, cujo acesso, segundo nos informaram, é vetado aos próprios juízes, exceto a um dos membros do Conselho Superior.

O DETAPM<sup>213</sup> calcula os benefícios que os magistrados podem obter ao longo da carreira, tais como férias, licenças, salário família, contagem de tempo para a aposentadoria, adicionais, etc, os quais estão previstos na Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMN), no Estatuto dos Funcionários Públicos do Estado de São Paulo e em várias decisões administrativas homologadas pela Presidência do Tribunal de Justiça. Nesse departamento, também há prontuários, considerados “altamente sigilosos”, dos quais constam dados referentes a todos os magistrados do Estado de São Paulo, tanto aposentados quanto na ativa.

Após várias visitas, especialmente aos dois departamentos que julgamos responsáveis pelos recursos humanos do Tribunal - DEMA e DETAPM -, percebemos não só o pouco contato existente entre eles e sua estreita dependência de decisões do Presidente do Tribunal, como a inexistência de um setor de recursos humanos. Por esta razão, apesar de termos chegado a diretores de divisão desses departamentos, nem sempre conseguimos as informações de que necessitávamos, tendo de encaminhá-las diretamente à presidência do Tribunal.

Esta nossa constatação de que falta ao Tribunal de Justiça de São Paulo um órgão responsável pelo recrutamento e acompanhamento dos seus recursos humanos fopi outro tema que, espontaneamente, surgiu durante o *workshop* e mobilizou debates. Houve consenso, dentre os participantes, de que “*não há um órgão do Poder Judiciário interessado em planificar, em ter um projeto do que seria o Judiciário*”. (P-II)

O Desembargador Nelson Schiesari, um dos participantes do *workshop*, remetendo-se a um artigo que publicou na Revista da EPM<sup>214</sup>, atribui a ausência de planejamento no Judiciário à fragmentação do poder político dos juízes, mesmo *interna corporis*, pois considera que há Tribunais Superiores, sediados na Capital Federal, que não concentram todas as decisões, e há Tribunais de Justiça e de Alçada estaduais que também não podem fazê-lo. Comentou:

*“Quando alguém disputa um cargo de presidente de um tribunal, não propõe nada nesse sentido. Aliás, não propõe nada em nenhum sentido. Ele é eleito pela credibilidade pessoal, pela idoneidade pessoal, pela*

---

<sup>212</sup> - Fórum João Mendes Jr, 21º andar - sala 2.129 - fones: 606-2894 ou 232-6907

<sup>213</sup> - Palácio da Justiça (Praça Clóvis), 4º andar - sala 408 - fone: 239.2141

<sup>214</sup> - Ver Schiesari, 1997.

*seriedade de seus propósitos (...). Mas ele não apresenta projeto nenhum. Alguns acham até que não cabe apresentar, o que é curioso. Então, pensa-se em dois anos, no máximo.*” Na opinião deste desembargador, falta ao Judiciário uma espécie de Conselho Administrativo.

Também foi lembrado, durante os debates do *workshop*, que o Judiciário, tendo em vista o conjunto de seus funcionários (cerca de 52 mil), assemelha-se a uma grande empresa, porém sem administração empresarial. P-II lembrou que, por volta de 1989, foi proposta uma administração empresarial para o TJ, o que não prosperou. Seu presidente, hoje, além de exercer um cargo político, acumula uma série de atribuições administrativas, pois despacha, em média, 100 petições por dia. Em sua opinião, o Judiciário vive o paradoxo de contar com profissionais despreparados para exercerem funções administrativas, mas que, cotidianamente, são chamados a exercê-las. Quando assumem a diretoria de um fórum, por exemplo, nos primeiros anos da carreira, os juízes são chamados a gerir várias questões extra-jurídicas, como contratos com fornecedores de alimentos para os presos, compra de material de escritório, etc. Em suas palavras: *“No geral os juízes não gostam de ser administradores, mas têm de sê-lo.”*

Foi em meio a esta discussão que outro dos participantes do *workshop* (P-VI), concordando com as opiniões anteriores relativas à inexistência de qualquer planejamento no Judiciário, acrescentou que, há alguns anos, propôs, genericamente, uma forma de controle externo desse Poder. Conta que, graças a essa proposta, passou a ser odiado por muitos, tanto na magistratura quanto no MP. Explica que tal controle, a seu ver, além de não ser um controle externo específico da magistratura ou do MP, mas do Poder Judiciário, deveria ser feito de duas formas: 1<sup>a</sup>) pela instituição de um organismo que planejasse as políticas judiciárias e verificasse se os tribunais as estão cumprindo, de acordo com critérios da administração pública; 2<sup>a</sup>) pela instituição de um órgão que funcionasse como uma espécie de grande *ombudsman* do Judiciário, que servisse de ponte entre a sociedade e o Judiciário, evitando que as estruturas desse Poder engolissem seus próprios problemas. Em sua opinião, *“não se pode, ao mesmo tempo, exercer a função jurisdicional e planejar as políticas judiciárias”*.

Como esta colocação causou polêmica e fugia do objeto central do debate, não estimulamos sua discussão, valendo ressaltar que, quando do levantamento bibliográfico, também deixamos de lado muitos textos referentes a esse assunto.

Quanto à Corregedoria, uma de nossas entrevistadas, a Juíza-2, esclareceu que sua função é a de fiscalização do andamento dos cartórios e do comportamento funcional dos juízes. *“Dependendo da ideologia e da formação do corregedor, da força que ele representa, (...)”*

*esse comportamento funcional tem uma maior abrangência ou uma menor abrangência, atingindo condutas pessoais, privadas ou não”.*

Esta Juíza ainda lembrou que, no que diz respeito a questões pessoais, os processos sob a responsabilidade da Corregedoria talvez representem os únicos casos da Justiça brasileira em que não se tem o amplo direito de defesa: as audiências são secretas e, seja quando o próprio juiz se autodefende, seja quando ele constitui um advogado para tanto, o espaço para o exercício da defesa é restrito. Além disso, paralelamente ao processo formal que apura faltas disciplinares, geralmente corre um processo informal de apuração, *“semelhante ao que se dá com um júri de uma pequena cidade. Por exemplo, separações e desquites de juízes, até há pouco tempo, eram, comumente, assunto tratado pela Corregedoria. Até a altura das saias de juízas já foi tema para a Corregedoria. Os juízes corregedores também são escolhidos pelos 25 juízes mais antigos do Tribunal”.*

Outro entrevistado, Juiz-1, ao se manifestar a respeito da atuação da Corregedoria, declarou-nos:

*“(...)A Corregedoria Geral da Justiça ou a cúpula do Poder Judiciário não podia punir qualquer juiz quando ele estender sua opinião sobre qualquer assunto como cidadão. Isso tem ocorrido. Pelo menos, a Corregedoria anterior chegou a instaurar processos disciplinares contra juízes (...) que publicaram artigos na imprensa, aqui de São Paulo, propondo a extinção da Justiça Militar. Acabaram sendo arquivados. Eles não tinham, juridicamente, poderes para punir. Pode ser, por exemplo, que, obviamente, esses juízes fiquem marcados, vão ter mais dificuldades na carreira, vão ter mais problemas.”*

A Juíza-4, entrevistada que está há menos de 4 anos na carreira, apresentou-nos outros aspectos da atuação da Corregedoria:

*“A Corregedoria tem um papel que...é um pouco à distância. Eles têm vários juízes lá que estão sempre à disposição para trocar uma idéia. Eu já tive alguns problemas a nível de Corregedoria e liguei, fui super bem atendida, os juízes foram atenciosos e me ajudaram a solucionar os problemas que eu tinha. E, além disso, eles mandam uns livrinhos com decisões da Corregedoria a respeito de problemas com funcionários, diversas coisas, cartórios, coisas assim.”*

Quanto a esses “livrinhos”, esta entrevistada nos esclareceu que são uma espécie de “jurisprudência da Corregedoria” que todos os juízes recebem, sem uma periodicidade, e cujo conteúdo se refere, basicamente, a problemas funcionais que não envolvem juízes. Ela nos declarou:

*“Eu acredito que o que mais leva os juízes a consultarem (a Corregedoria) sejam problemas com funcionários do cartório judicial, do cartório extrajudicial, de registro de imóveis (...) O que é mais freqüente é a consulta a respeito de uma determinada situação, ou de um fato que ocorreu, como proceder, como não proceder. Porque têm os manuaizinhos de como fazer, como solucionar o problema, mas quando a situação prática que aparece é diferente, eu me sinto mais segura se consultar algum juiz da Corregedoria. Existem alguns modelinhos de sindicâncias, de portarias que todos recebem, quando ingressam. Inclusive, quando*

*eu era substituta...Eles mandam, muitas vezes, a gente assumir vara e, quando você assume uma vara é como se você fosse um juiz titular: pode acontecer todo tipo de problema. E o juiz substituto, sem experiência...Eu preferia consultar a Corregedoria a tomar uma decisão e depois não ser a mais adequada.(...). Todo mês, a gente manda planilhas para a Corregedoria. As planilhas deles têm os números de processos de cada vara e por matéria: cível, criminal, menores, do Júri, quantos estão no Tribunal, quantos estão em andamento, nº de inquéritos, tudo, execuções fiscais. Eles recebem planilhas todos os meses (...). Então, condições de verificar quantos processos têm em cada comarca eles têm. E de constatar a sobrecarga também têm.(...)<sup>215</sup>*

Estas e outras entrevistas, além das discussões do *workshop*, sugerem que a Corregedoria, ao mesmo tempo que acompanha e controla, quantitativa e qualitativamente, o trabalho dos magistrados, também se lhes apresenta como uma fonte balizadora de conhecimentos relativos ao cotidiano profissional, tendo, assim, forte papel socializador. Contudo, essa socialização parece ser extremamente unilateral e individual, pois quase nenhum retorno pedagógico do trabalho desenvolvido pelos magistrados é dado pela Corregedoria, seja através de publicações e debates, seja no que diz respeito a suas próprias carreiras individuais, uma vez que seus prontuários não lhes são de livre consulta. A estrutura verticalizada e hierarquizada do Judiciário reproduz-se assim, não só na estrutura da carreira, como nas relações entre suas instâncias, entre estas e os membros do Judiciário e entre eles próprios, enquanto colegas. Durante o *workshop*, foi dito, claramente, por P-II:

*“[é preciso] transformar a Corregedoria não num órgão punitivo, um órgão fiscalizatório, sancionador, mas num órgão de orientação. O que a Corregedoria tem feito na história da magistratura? Quando um juiz tem um problema, ela vai dando corda para o juiz se enforçar.”*

No decorrer de uma entrevista, quando discutíamos os limites mais comumente encontrados pelos juízes no desenrolar de suas atividades, a Juíza-4 exemplificou esse controle rígido exercido pela Corregedoria:

*“O juiz está sujeito à representação. Se, por exemplo, ele destratar um colega juiz ou um promotor de justiça, ou um advogado, ou mesmo um funcionário, ele pode sofrer uma representação. É uma reclamação que a pessoa vai fazer na Corregedoria contra o juiz. Isso pode levar o juiz a receber uma sanção por parte da Corregedoria: uma advertência, uma suspensão. O que vai influenciar numa futura promoção. Muitas vezes existem representações injustas. Por causa de um atrito, uma questão pessoal qualquer, que não tem nada a ver com o desempenho das funções do juiz, uma pessoa vai lá e representa contra o juiz. Mas, muitas vezes, a Corregedoria arquiva, também, e não leva adiante esse tipo de reclamação. E, se for uma coisa constante, se ficar evidente que o juiz tem problemas de relacionamento, que se envolveu em vários problemas dessa maneira, isso pode influenciar numa promoção, sim. Eu já soube de colegas que não*

---

<sup>215</sup> - Pesquisamos a mais recente publicação que reúne as decisões administrativas da Corregedoria do Tribunal de Justiça de São Paulo e dela só constam decisões relativas a problemas com funcionários não magistrados, como

*foram promovidos por problemas na Corregedoria. Então existem, lógico, meios de controlar o exercício do juiz. As pessoas têm idéia de que o juiz tem um poder ilimitado, que é o todo poderoso, e não é. O juiz está limitado às leis, está limitado à conduta, está limitado aos olhos de toda a sociedade. O juiz trabalha muito limitado. O poder dele é na caneta, nas decisões, só isso.”*

Mas como alguém se torna um juiz? Qual o percurso que deve percorrer para ingressar e progredir na carreira? Vários dados apontam que não basta mais que, entre o término da faculdade de Direito e o ingresso na carreira, uma etapa intermediária se tem tornado quase obrigatória: são os cursinhos preparatórios.

### **3 - CURSINHOS PREPARATÓRIOS PARA O INGRESSO NA CARREIRA**

#### **3.1 - BREVE HISTÓRICO**

Nos primeiros relatórios, já apontáramos a importância de cursinhos preparatórios para o ingresso na magistratura através de concurso público. De fato, a literatura, entrevistados, resultados de pesquisas e os debates desenvolvidos no *workshop* confirmaram que esses cursinhos, sejam particulares ou oferecidos pelas escolas da magistratura, tornaram-se praticamente uma condição de acesso à carreira, especialmente devido às lacunas da formação universitária.

Segundo Dallari (1997:30-31), a idéia de criar, no Brasil, escolas da magistratura ganhou força na década de setenta quando, paradoxalmente, os governos militares ditatoriais interferiram no Poder Judiciário. O paradoxo está em que, aparentemente, um governo não democrático deveria procurar calar os juízes e não aperfeiçoar o sistema judiciário. Todavia, houve uma interferência ambígua, pois ao mesmo tempo em que foram impostas novas regras de organização para o Judiciário, com o propósito declarado de modernizá-lo, este também sofreu intervenções drásticas do Executivo. Numa época em que, sob o pretexto da moralização, eram afastados de seus cargos juízes e teóricos do Direito que se recusavam a aceitar como constitucionais e legais atos arbitrários do governo, contrariando interesses de elites dominantes, nasceram as escolas da magistratura, as quais logo foram apoiadas por alguns e rejeitadas por muitos.

Isto foi o que se passou com a Escola Paulista da Magistratura, segundo uma das intervenções de P-II durante o *workshop*. Lembrando o polêmico nascimento da EPM, comentou: “*um parto extremamente longo, demorou 10 anos*”, explicando que assim se deu pois vários desembargadores temiam que aqueles que participassem da Escola controlassem ideologicamente o Judiciário. Em sua opinião, estes temerosos foram quase



“clarividentes”, pois a Escola pretendia justamente promover discussões impossíveis de se desenvolverem dentro do Judiciário. Para P-II, *“foi um milagre que se tenha criado a Escola. Ela tropeça, ela vai, mas ela tem sido um foco de debate”*.

Em alguns Estados brasileiros, na própria década de 70, já surgiram cursos de preparação para a magistratura, promovidos ou apoiados por entidades de advogados. Em São Paulo, por iniciativa do desembargador aposentado João Batista de Arruda Sampaio, que contava com o apoio do Instituto dos Advogados do Brasil, criou-se um curso que enfatizava aspectos éticos da atividade de juiz e incluía disciplinas que valorizavam o conhecimento do comportamento humano e noções básicas do direito. Os candidatos a esse curso eram entrevistados, separadamente, pelo próprio desembargador, que procurava avaliar em que medida cada um estava bem informado a respeito das atividades e responsabilidades exigidas no exercício da magistratura.

Nos anos subseqüentes, surgiram muitos cursos preparatórios, tanto particulares quanto organizados por tribunais, e a maioria já se caracterizava por fazer uma espécie de revisão das principais disciplinas ensinadas nas faculdades de direito, nada acrescentando de específico sobre o exercício da magistratura. Assim, devido ao baixo nível dos cursos ministrados nas faculdades de direito, vários desses cursos preparatórios passaram a ser procurados por candidatos necessitados de preencher lacunas em seus conhecimentos jurídicos básicos.

Este tema se relaciona, portanto, com a discussão, amparada em farta bibliografia, se os juízes recebem ou não formação adequada para o exercício de suas atribuições, a partir das próprias faculdades de Direito em que se graduam.

### **3.2 - CURSINHOS E A MÁ QUALIDADE DOS CURSOS DE DIREITO**

Alguns críticos do desempenho do Judiciário sustentam que as faculdades de Direito, por formarem, de igual modo - e insuficientemente -, todos os que pretendem exercer alguma profissão jurídica, não estariam contribuindo para uma adequada formação dos juízes. Sugerem estes autores uma diferenciação, já nos cursos de graduação em Direito, para aqueles estudantes que pretendem optar pela magistratura, a eles cabendo um currículo especial e uma metodologia diferenciada de ensino.

Outros entendem que a formação de profissionais para as diversas áreas jurídicas deve ser a mesma, deixando-se a cargo de escolas da magistratura a responsabilidade pelo ensino de disciplinas específicas, relacionadas às funções do magistrado. Para os que adotam esta postura, o preparo dos juízes deve ficar a cargo dos tribunais, ou seja,

precipuaente de desembargadores e juizes, uma vez que estes estariam mais bem preparados do que professores universitarios, não juizes, para transmitir aos candidatos e aos ingressantes na carreira conhecimentos de seu real interesse.

Segundo Dallari (1997:26-27), o que, de fato, esconde-se por trás desta discussão, é uma polêmica sobre quais conhecimentos devem ser transmitidos com maior ênfase aos futuros juizes: se conhecimentos gerais e fundamentais e que, portanto, impliquem a formação de uma sólida base conceitual acompanhada de estímulos para o despertar de uma consciência ética, ou se conhecimentos técnico-jurídicos, voltados para aspectos práticos da atividade profissional.

Quando este tema veio à baila, durante o *workshop*, foi consensual que há um perfil ideal de futuro juiz – com sólida formação humanística e possuidor de noções básicas do que é a prestação de um serviço público – contraposto a um perfil real – tecnicista e utilitarista. Um dos participantes do *workshop* (P-I), assim se manifestou:

*[um juiz], ele precisa ser informado sobre todos os conhecimentos essenciais da vida (...). E, no entanto, existem faculdades de direito, muitas delas, senão quase todas, senão todas, que não o levam para esse lado, preferem um técnico em direito a um jurista (...). Evidente que se as faculdades preparam para essa linha de ação, isso vai estourar, entre outros, no Poder Judiciário”.*

P-VI opinou que a formação dos juizes ingressantes precisa contemplar os problemas que o profissional enfrentará no exercício de suas funções, não podendo, portanto, ser meramente técnica. Afirma que uma “mentalidade utilitarista” tomou conta não só do Judiciário, mas dos operadores e formadores jurídicos, em geral, desde a graduação, passando pelos cursinhos e chegando aos concursos.

P-V, por sua vez, afirmou que uma desejável formação humanista dos ingressantes na magistratura jamais será suprida por cursinhos. Apesar de considerar que não existem “vocações sacerdotais” para a magistratura, acredita na necessidade de que os ingressantes, para se tornarem bons profissionais, recebam noções mínimas do que é prestar um serviço público.

Na opinião de P-I, os juizes se ressentem da falta de formação humanística: *“(...)talvez nem saibam, muitas vezes, no início da carreira, que estão lidando com dramas humanos(...), a visão é muito pequena, de curto fôlego.”*

Em sintonia com tais percepções, Zaffaroni (1993) observa que a formação de juizes tem sido negligenciada e que o próprio Poder Judiciário pouco aparece nas propostas e discussões teóricas dos juristas brasileiros e de outros países latino americanos:

*“(...)a ciência jurídica latino-americana aprofunda temas de direito básico e processual a níveis que, em certas ocasiões, igualam e superam os dos países centrais, mas se omitem, de modo quase absoluto, quanto à estrutura institucional do poder que tem por função, precisamente, a aplicação desses conhecimentos.(...). Investigar sociologicamente os juízes ou analisar sua função sob a perspectiva política, com freqüência, se considera pouco menos do que um desacato.” (Zaffaroni, In Dallari,1996:27).*

Para Dallari, é descabida a proposta de estabelecer, durante o curso de graduação em Direito, uma área específica para os alunos que pretendem se destinar à magistratura porque, justamente durante este período, considera que os alunos ainda estão adquirindo conhecimentos que lhes permitirão optar, com maturidade, por uma das várias carreiras jurídicas. Sua sugestão é a seguinte:

*“(...)O que se deve fazer, em primeiro lugar, é reforçar nos cursos de Direito, para todos os alunos, a formação humanística,(...)para que o profissional do direito, seja qual for a área de sua escolha, saiba o que tem sido, o que é e o que pode ser a presença do direito e da justiça no desenvolvimento da pessoa humana e nas relações sociais. A par disso, devem ser transmitidas noções básicas de disciplinas relacionadas com os comportamentos humanos, como a antropologia, a sociologia e a psicologia, pois, seja qual for o conflito jurídico, esses aspectos sempre estarão presentes e é importante que o profissional do direito saiba reconhecê-los.” (Dallari,1997:29).*

Durante o *workshop*, voltou-se a este tema, sendo enfatizado por P-VII que “os estudantes querem uma formação melhor.(...)” e que é urgente combater o caráter “livreiro, abstrato e estratosférico” dos cursos jurídicos, apoiando-os mais em discussões jurisprudenciais capazes de enfatizar a essência conflituosa da prática jurisdicional. P-VII contou sobre uma carta que um juiz da Suprema Corte dos Estados Unidos - Benjamin Cardoso - escreveu a um aluno que desejava aprimorar sua formação:

*“Você deve visitar os museus, exposições de arte, você vai depurando seus sentimentos (...) Você deve ir a concertos, isto é muito importante, também. Você deve fazer viagens, observar a natureza (...). Se no fim, sobrar algum tempo, leia algum livro jurídico, não é essencial.”*

Este mesmo participante também comentou que um dos problemas mais graves dos cursos jurídicos é o do monopólio do controle curricular por “burocratas e negociatas”, resultando, desse “desastre”, bacharéis em Direito que, quando muito, são maus processualistas. Tal situação, na sua opinião, é reflexo do que se passa no próprio Conselho Nacional de Educação, dominado por antigos professores de universidades públicas, porém hoje agentes de universidades privadas interessados em favorecer seus negócios. Para P-VII “*nós todos, nós da universidade, nós juízes, nós promotores, advogados somos vítimas disso. Ninguém nos perguntou que matérias colocar no currículo(...)*”. Os estudantes também lhe parecem ser vítimas desse sistema, embora, surpreendentemente, interessem-se por uma formação mais humanística: “*os estudantes querem uma formação melhor.(...). A preocupação*

*dos estudantes com a ética! É muito importante! Os estudantes querem isso.(...) Nós que já estamos atuando, nós deveríamos procurar um jeito de influir mais.”*

Foi ainda lembrado, durante o *workshop*, que o índice de reprovações no exame da OAB tem sido, a cada ano, mais alto, o que comprova o despreparo dos formandos para o exercício da própria advocacia.

Nalini, autor brasileiro que talvez seja um dos que mais escreveu e escreve a respeito do recrutamento e preparo de juízes, também ao tratar da formação desses profissionais, critica os cursos jurídicos brasileiros e afirma que seus principais defeitos, desde sua criação até o presente, são, basicamente, dois: professores sem formação pedagógica, que se limitam a preleções tradicionais e se utilizam de critérios de avaliação que não aferem os conhecimentos, e classes numerosas que resultam em milhares de bacharéis, anualmente injetados num mercado em que a *“subsistência digna está reservada a poucos (...)”*(Nalini,1990:11). Como é desse contingente que o Judiciário recruta seus juízes, ele vê as Escolas da Magistratura, em tal contexto, como *“supridoras do ensino jurídico, desviando-se da sua especificidade institucional”* (idem). Sua sugestão para a reversão desse quadro se compõe de 11 *“propostas concretas para reabilitar o ensino do Direito no Brasil”*.

1ª) adoção de vestibulares específicos para o acesso às faculdades de Direito, com ênfase para o vernáculo, Lógica, Psicologia, Conhecimentos Gerais e outros idiomas;

2ª) curso mínimo de 5 anos;

3ª) redução do número de alunos por turma;

4ª) modernização da metodologia;

5ª) critérios de avaliação contínua;

6ª) Português como cadeira curricular básica;

7ª) um idioma estrangeiro como cadeira curricular opcional;

8ª) alteração curricular regionalizada;

9ª) curso de Deontologia do magistrado para alunos dos últimos anos propensos a ingressar na magistratura;

10ª) concurso público para admissão de professores, com ênfase na averiguação de aptidões pedagógicas;

11ª) divulgação do “ranking” das escolas de Direito, pelo Colégio Brasileiro de Faculdades de Direito (ibidem: 11-13).

Lagastra Neto (1990) concorda, em alguns pontos com Nalini, afirmando, por exemplo, que o ensino jurídico deve enfatizar estágios e pesquisas, não só de gabinete

mas de campo. Dele discorda, contudo, por achar que a massificação do ensino jurídico constitui uma falsa questão, uma vez que, no Brasil, há escassez de juízes:

*“Este é um país que começa a dar os primeiros passos na busca de uma efetiva defesa dos direitos humanos e que, por isto, não pode prescindir da instalação de escolas de Direito”*(idem:21).

Esse autor é enfático quanto à necessidade de integração do estudo tradicional do direito com a sociologia e a antropologia jurídicas, a “juscibernética” e a teoria da argumentação.

Um de nossos juízes entrevistados, também professor universitário, manifestou-se a esse respeito (Juiz-1):

*“(…) na maioria esmagadora (das faculdades de Direito) a preocupação é simplesmente estudar Direito e inculcar no estudante a idéia de que o juiz é neutro, imparcial (...), de que a lei já traz (...) implícita a justiça. (...). Se (aquela sentença) está produzindo justiça ou não está produzindo, não é problema dele! Ele não fez a lei! A culpa não é dele. Eu acho que o profissional com que o judiciário trabalha tem, mais ou menos, esse perfil.”*

Outra decorrência dessas críticas, que mesmo as faculdades de Direito mais bem conceituadas do Brasil vêm recebendo, é o fato de que, para suprirem lacunas técnicas e abrirem espaço no concorrido mercado de trabalho, os próprios estudantes buscam estágios, em grandes escritórios de advocacia ou junto a seus professores, durante seus últimos anos de graduação, os quais, geralmente, funcionam como uma espécie de especialização paralela prematura. Aqueles que, já no 4º ou 5º anos, pensam em ingressar na magistratura e não estão nesses estágios “privados”, ou procuram o concorrido curso-estágio oferecido pela EPM ou se matriculam em cursinhos particulares que cobram altas mensalidades, têm salas de aula superlotadas e, geralmente, são dirigidos por professores das próprias faculdades de Direito.

### **3.3 - A CRESCENTE PROCURA POR CURSINHOS PREPARATÓRIOS**

Alguns dados sugerem que, de fato, vem crescendo a necessidade de reforçar os conhecimentos oferecidos pelos cursos de graduação em Direito para se ingressar em carreiras jurídicas. Segundo pesquisa, recentemente realizada pelo IUPERJ - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro -, enquanto entre 1966 e 1970, 82,8% dos juízes aprovados em concursos, em todo o território nacional, não se haviam preparado em cursinhos, entre 1991 e 1995 apenas 34,7% dos aprovados não os haviam freqüentado. Em quase trinta anos, portanto, houve uma inversão da tendência.

### Frequência em Escola de Magistratura e Outros Cursos Preparatórios: 1966-1970

Cursos	1966-70	1971-75	1976-80	1981-85	1986-90	1991-95	Total
Nenhum	82,8%	63,2%	62,1%	56,1%	40,9%	34,7%	48,7%
Esc. da Magistr.	1,6%	10,4%	12,6%	17,1%	35,8%	42,4%	27,6%
Outro curso	15,6%	26,4%	25,3%	26,8%	23,3%	22,9%	23,6%
<b>Total</b>	<b>250</b> <b>7,5%</b>	<b>250</b> <b>7,5%</b>	<b>356</b> <b>10,6%</b>	<b>563</b> <b>16,8%</b>	<b>957</b> <b>28,6%</b>	<b>967</b> <b>28,9%</b>	<b>3.343</b> <b>100,0%</b>

(Fonte: Vianna et alii, 1997:180)

Afirmam os analistas do IUPERJ que esses cursos se foram constituindo numa verdadeira continuação da preparação acadêmica, importando ônus em termos de tempo e de custos, dificilmente compatíveis com recursos disponíveis pelos candidatos de famílias pobres. Conseqüentemente, a frequência a cursos preparatórios é menor entre os juizes oriundos de estrato social mais baixo, consistindo em mais um indicador da apropriação da carreira pelas camadas médias escolarizadas de mais alta renda. Nas palavras de P-VII, durante o *workshop*, é “nefando” que os cursinhos selecionem candidatos através de mensalidades que giram em torno de R\$ 350,00 por mês, pois isto não garante que estes candidatos sejam os mais bem talhados para a Magistratura.

Ainda segundo essa pesquisa, em São Paulo, quase metade dos juizes (49,8%) que ingressaram na carreira, entre 1985 e 1994, haviam freqüentado a Escola Paulista da Magistratura, tendência sugestiva de que o Poder Judiciário Estadual ali estava assumindo um progressivo controle sobre a formação dos futuros magistrados.

### Frequência a Cursos Preparatórios por Número de Concursos Anteriores ao Ingresso na Carreira: São Paulo (1985-1994)

Cursos freqüentados	Nenhum	1 concurso	2 concursos	3 ou +conc.	Total
Nenhum	31,6%	19,8%	21,1%	26,8%	25,9%
Escola Paulista da Magistratura	45,9%	58,1%	57,9%	34,1%	49,8%
Outro Curso Preparatório	22,6%	22,1%	21,1%	39,0%	24,3%
<b>Total</b>	<b>133</b> <b>42,0%</b>	<b>86</b> <b>27,1%</b>	<b>57</b> <b>18,0%</b>	<b>41</b> <b>12,9%</b>	<b>317</b> <b>100%</b>

(Fonte: Vianna et alii, 1997:184)

### 3.4 - CURSINHOS PREPARATÓRIOS PARTICULARES

De acordo com nossa entrevistada, graduada pela Faculdade de Direito da USP e, pelo segundo ano consecutivo, freqüentando um cursinho particular e prestando

concursos tanto para a Magistratura quanto para o Ministério Público, nesses cursinhos, os professores - *“além de prepararem, de fato, o aluno para o concurso”* - dão uma base que a graduação em Direito deveria dar, enfatizando a técnica e a prática jurídicas. Em suas palavras: *“Cursinho é algo que se tem que fazer porque eles pegam as questões que mais caem nas provas”*

Quando este tema foi tratado no *workshop*, vários dos participantes lembraram que não só os cursinhos enfatizam as questões que mais caem nas provas como também dão dicas sobre o tipo de roupa, de penteado e de linguajar que os candidatos e candidatas devem usar nos dias de exames. Na opinião de P-VI, os cursinhos enfatizam o que as bancas querem do candidato, sem se preocuparem com a discussão e compreensão dos fenômenos jurídicos. P-X também considera os cursinhos mais preocupados em ensinar posturas que agradem aos examinadores do que em preparar bons candidatos para o concurso e para a carreira e P-VII declarou: *“Muitas vezes, o bom ator consegue melhor resultado que o bom candidato.”*

Para a Juíza-4 foi imprescindível fazer cursinho particular porque, no seu caso, como ao mesmo tempo trabalhava e estudava, precisava de um estudo mais direcionado. Contou-nos que a maioria das disciplinas lecionadas nos cursinhos era comum a candidatos que pretendiam o MP e a Magistratura, havendo concentração de professores e aulas de Direito Civil, Processo Civil, Direito Penal e Processo Penal. Apesar de muitos colegas seus também terem passado pela experiência de cursinhos, sabe de outros que ingressam sem nunca os terem frequentado. Quanto a este caráter polivalente dos cursinhos no preparo de candidatos para os mais diferentes concursos jurídicos, foi lembrado, por P-II e P-X, durante o *workshop*, que justamente o sucesso desses cursinhos advém dessa proposta de fazer do conjunto dos concursos um “sistema do que pegar pegou”. Vale registrar que, na opinião de P-X:

*“a história da vocação do cidadão para ingressar na magistratura, aquela tendência nobre, é uma conversa mole insuportável, pois isso não existe, ou melhor, existe em número extremamente pequeno”*. Já para P-IX, ser juiz resulta de uma *“(…) aptidão, uma inclinação que não chega a ser essa vocação no sentido quase romântico do termo”* e este não vê mal algum no fato de um mesmo candidato prestar concurso para diferentes carreiras jurídicas.

O Juiz-3 não frequentou nenhum curso preparatório devido ao que considera inconvenientes de uma clientela muito heterogênea. Declarou-nos:

*“(…) Você encontra (nos cursinhos preparatórios) desde pessoas saindo de boas faculdades e tendo uma grande formação, até pessoas que não têm, assim, uma boa formação, nem mesmo no âmbito jurídico. Então eles têm que criar uma linguagem que atenda a essas duas demandas. E eu não me sentia muito*

*seduzido pela idéia de começar a estudar o que é citação, o que é processo, são coisas que eu já tinha consolidado na minha cabeça...Então eu optei por estudar sozinho, mesmo.”*

### **3.5 - CURSO-ESTÁGIO OFERECIDO PELA EPM - ESCOLA PAULISTA DA MAGISTRATURA**

Segundo Galli (1991:202), *“Nas últimas cinco décadas, teve grande impulso a criação de institutos especiais, conhecidos como escolas de magistratura, cuja função é cumprir um papel sumamente significativo no que tange à formação, à capacitação e aperfeiçoamento da magistratura em geral.”*

Este professor da Universidade de Buenos Aires menciona experiências na Argentina, Espanha, França, Portugal, Bélgica, Japão, Coréia, Laos e Brasil. Lembra que, em alguns casos, como na França, as escolas vinculam-se ao Poder Executivo; em outros, como no Laos e no Chile, elas atuam junto a universidades; havendo também as vinculadas ao Poder Judiciário, como algumas escolas dos Estados Unidos e as existentes no Brasil<sup>216</sup>.

Pelo o que este autor apurou, a maioria dessas escolas desenvolve, como atividade principal ou exclusiva, a preparação dos futuros magistrados, o que fazem, via de regra, com enfoque teórico-prático, havendo também as que só oferecem cursos de aprimoramento de juízes em atividade e as que assumem as duas tarefas, como é o caso das escolas brasileiras.

Para Nalini, além dos cursos de Direito terem de passar por uma verdadeira revolução curricular, o simples concurso público não garante uma adequada seleção de candidatos à carreira, devendo a ele ser agregada, obrigatoriamente, a prévia passagem do candidato por escolas da magistratura controladas por Tribunais. Esse autor defende a adoção do modelo francês para tais escolas (Nalini,1992/a), mas essa proposta vem recebendo críticas relativas aos riscos dessa opção representar a perda de uma composição social mais plural do corpo de magistrados. Isto poderá ocorrer, segundo alguns, pois dependendo das condições que instituem a obrigatoriedade da prévia passagem do candidato pela escola, ela pode contribuir para tornar a carreira um reduto profissional de setores de renda mais alta (Vianna et alii,1997:109 e 146).

Durante o *workshop*, remetendo-se às Escolas estrangeiras da Magistratura, em geral, P-II mencionou que, pelo menos aquelas que pessoalmente conhece - as da França, Portugal, Espanha, Itália, Japão, Estados Unidos, Canadá e a Escola de Direito Comunitário Européia - preocupam-se, essencialmente com o recrutamento, uma vez que consideram *“a seleção dos juízes (...) a única forma de manter o Judiciário como uma função estatal, se é que não se quer conservar o Judiciário como Poder.”*

---

<sup>216</sup> - Para uma análise mais detalhada do que Escolas da Magistratura de 13 países vêm desenvolvendo, ver Anexo 2.



Segundo Dallari, o que realmente interessa nessa discussão é saber se existe um papel para as escolas de magistratura e, em caso positivo, qual deve ser ele. Dallari defende que um curso-estágio, oferecido por uma escola da magistratura a alunos interessados em serem aprovados em concursos, não deve se restringir - como faz a grande parte dos cursinhos particulares - à repetição de conhecimentos elementares pertinentes aos cursos jurídicos de graduação.

As Escolas portuguesa e costa riquenha da magistratura foram mencionadas, durante o *workshop*, como exemplos de propostas bem sucedidas de ensino humanístico e interdisciplinar. Um dos participantes (P-III) lembrou a grande ênfase humanística que a Escola portuguesa da Magistratura dá a seus cursos, promovendo, à noite, após as aulas - que tomavam manhãs e tardes -, debates, apresentações de músicos, poetas, cineastas, etc. Marcou-lhe, especialmente, um curso para “juízes formadores de juízes” que seguia este tipo de proposta: “*A formação humanística, para mim, me tocou mais até do que o próprio curso*”. P-VI foi quem mencionou a bem sucedida experiência internacional da Escola da Magistratura de Costa Rica, de onde lembra que já vieram alguns membros em visita ao Brasil. Ressaltou que essa Escola já foi dirigida por uma pedagoga, sem formação jurídica, e tem uma perspectiva interdisciplinar, incrementada a partir de convênios com universidades.

A Escola Francesa foi mencionada por P-I e P-X. Para o primeiro, apesar dessa Escola ser a mais antiga de todas (40 anos), o Poder Judiciário daquele país é fraco e sufocado pelo Executivo, cabendo, portanto, refletir se tal modelo deve ser seguido. Em sua opinião, o Poder Judiciário francês pode até mesmo ser considerado um dos mais corruptos da Europa, havendo venda de sentenças. P-II argumentou que, de fato, o Judiciário francês não é Poder, mas autoridade judicial, embora lá “*(...)o juiz é tão bem formado pela Escola que ele exerce autoridade com muito mais espaço, com muito mais intensidade, com muito mais eficácia do que nós, que somos Poder na República (...)*” P-I lembrou, ainda, que o juiz francês se alia à mídia, consegue espaços, faz cumprir a lei e incomoda o governo.

Na maioria dos Estados brasileiros, todavia, a realidade tem demonstrado que cursos preparatórios para o ingresso na magistratura, mantidos por tribunais, não passam de uma oportunidade para os candidatos rememorarem matérias do currículo normal, ou mesmo aprenderem-nas. Resta a questão, portanto, do que fazer para que os cursos de

---

graduação em Direito melhorem a qualidade do ensino que oferecem e que função teriam, então, os cursos preparatórios das escolas da magistratura.

O curso-estágio oferecido pela EPM, pelo que pudemos aferir através da programação de suas aulas e palestras, tem tentado fugir à regra, lecionando algumas disciplinas, como Literatura e História, que vão além das tradicionalmente ministradas nos cursos jurídicos. Todavia, estas compõem uma parcela mínima da carga horária global e são, comumente, ministradas somente por juízes e desembargadores não especialistas nessas áreas.

P-VII, no *workshop*, lembrou que já enviou uma proposta formal ao TJ - a qual não prosperou - para que na EPM houvesse cursos para juízes em colaboração com a universidade, incluindo, dentre seus professores, docentes universitários, e ficando também previstas palestras e aulas de juízes e promotores na universidade. *“Esta aproximação maior entre universidade e magistrados acho que seria extremamente benéfica, ajudando, inclusive, o estudante a tomar suas decisões.”* P-VI também atribuiu ao hermético quadro docente das Escolas da Magistratura no Brasil, essencialmente formado por desembargadores e juízes, a visão parcial, conservadora e preconceituosa que costuma ser veiculada da atividade jurisdicional.

Antes de apresentarmos a programação da EPM para estagiários de 4<sup>o</sup> e 5<sup>o</sup> anos de Direito, vale lembrar que seu curso-estágio é exclusivamente voltado para a formação de juízes e que, segundo a própria Escola, ele representa um duplo teste: por um lado, oferece aos estagiários a oportunidade de vivenciar o exercício da Magistratura e, para os membros desta, permite um contato com os candidatos antes que, de fato, ingressem na carreira.

Relembrando o exposto nos relatórios anteriores, a EPM foi criada em 1988 e, atualmente, possui uma Diretoria composta por um Diretor, um Vice-Diretor, um Conselho (formado por vários desembargadores e magistrados de 2<sup>a</sup> Instância), um Secretário-Geral e um representante de 1<sup>a</sup> Instância, sendo as decisões da Escola tomadas por um órgão colegiado<sup>217</sup>.

O curso-estágio oferecido pela EPM é formalmente denominado *Estágio de Direito junto aos Juízos de Primeira Instância da Comarca da Capital* e foi instituído, em março de 1994, pelo Conselho Superior da Magistratura. O Provimento que o criou<sup>218</sup> justifica

---

<sup>217</sup> - A Escola tem sua sede à R. da Consolação, 1493 - 2<sup>o</sup> andar - fones: 255-0815, 257-8954 ou 258-9366 - r.262 e na obtenção dos dados que se seguem, contamos com a especial colaboração dos então funcionários: Maurício Salvatori, Nina, Edith e Vaneska.

<sup>218</sup> - Provimento n<sup>o</sup> 502/94 do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo (TJSP), publicado em 03/03/94 no Diário

seu estabelecimento junto ao Poder Judiciário do Estado de São Paulo como um serviço auxiliar para:

- incentivar e motivar os bacharéis de Direito ao ingresso na Magistratura, visando a suprir, em tempo oportuno, os cargos vagos;
- acrescentar à formação jurídica dos futuros candidatos o conhecimento prático dos procedimentos judiciais e do funcionamento dos Ofícios da Justiça;
- servir à adequada preparação dos estudantes, bem como auxiliar os magistrados na elaboração de relatórios e pesquisa.

O número de vagas é definido pelo Presidente do Tribunal de Justiça, de acordo com o movimento judiciário em cada Região, Foro ou Vara.

No penúltimo concurso para seleção de novos estagiários, realizado na Capital, em dezembro de 1996, houve 716 inscrições válidas para 120 vagas abertas e preenchidas. No último concurso, ocorrido em novembro de 1997, as mesmas 120 vagas foram oferecidas e preenchidas, tendo-se inscrito para elas 657 candidatos. Caiu um pouco, portanto, a relação candidato/vaga de um ano para outro (de 5,96 para 5,48).

### **3.5.1- Perfil Exigido do Estagiário, seus Deveres e Prerrogativas**

O estagiário deve ser brasileiro nato ou naturalizado, estar em dia com as obrigações militares, no gozo dos direitos políticos, ter boa conduta, gozar de boa saúde e estar matriculado no 4º ou 5º anos de graduação em Direito. Se for 4º anista, a duração total de seu estágio não poderá ultrapassar 2 anos, e se for 5º anista, o prazo será de um ano, pois é vetado o prosseguimento do estágio para bacharéis. A única exceção a esta regra é aberta para aqueles que, depois de formados, desejarem atuar como conciliadores junto a varas, o que poderão fazer por 6 ou 12 meses.

Deve ainda o estagiário *ser probo e dedicado*, guardar sigilo das decisões às quais tiver acesso e observar o segredo de justiça nos processos em que isto for decretado. É vetado a ele ter *comportamento incompatível* no recinto do fórum, não lhe cabendo se identificar, invocando sua qualidade funcional, em matéria alheia ao serviço. Não poderá portar distintivos e insígnias privativos de magistrados ou praticar atos exclusivos destes.

Exige-se assiduidade do estagiário, sendo que o estágio têm duração mínima de 20 horas semanais e é exercido, preferencialmente, no período das 12:30 às 16:30, devendo a jornada diária corresponder ao horário de expediente forense e compatibilizar-se com o período em que o estagiário está matriculado no curso de graduação em Direito.

---

Oficial de Justiça (DOJ), pg.4. Complementando estas previsões, há um conjunto de *Esclarecimentos Básicos*, redigido pelo Tribunal de Justiça, em 08/08/94.

Mais de 10 faltas injustificadas ou ausência por mais de 30 dias num ano, mesmo que com justificativa, porém sem prévia autorização, implicarão seu desligamento. Vale destacar que a Comissão de Concurso de Ingresso à Magistratura considera como ponto favorável ao candidato sua freqüência regular ao estágio.

Compete ao estagiário, além de freqüentar as aulas que serão ministradas na própria sede da EPM, exercer transitoriamente atividades auxiliares dos Juízos de Direito de 1ª Instância, ou seja, tomar conhecimento dos atos jurisdicionais praticados, acompanhar audiências, auxiliar na elaboração de relatórios de sentenças, bem como na pesquisa de doutrina e jurisprudência, devendo apresentar, trimestralmente, à Corregedoria Geral da Justiça, relatório circunstanciado de suas atividades. O Juiz Titular da Vara em que o estagiário trabalhar será seu orientador e fiscalizará sua atuação e comportamento.<sup>219</sup>

Não haverá vínculo empregatício entre o estagiário e o Estado, o que lhe nega a condição de servidor público, mas caso ingresse na Magistratura, seu tempo de estágio contará como serviço público, para todos os fins.

Entre os direitos e prerrogativas do estagiário está o recebimento de uma ajuda de custo. Esta, apesar de prevista no provimento de criação do estágio e estipulada como valor que corresponderia ao custo da faculdade e do transporte, só veio a ser instituída através de novo provimento<sup>220</sup> que a circunscreveu às necessidades de lanche e transporte ao local do estágio. Seu valor, no 2º semestre de 1997, estava fixado em R\$ 130,00 por mês, constando que é reajustável, a cada semestre, de acordo com a variação do custo de vida no período anterior.

Embora a EPM não tenha estatísticas precisas, sua secretaria estima que dos 120 estagiários que ingressaram, no início de 1996, aproximadamente 25 (20%) desistiram ao longo do ano, boa parte porque encontrou estágios mais bem remunerados, voltando a se repetir o mesmo em relação aos estagiários de 1997.

### **3.5.2 - Seleção de Estagiários**

O concurso para ingresso no estágio da EPM se dá uma vez por ano, tanto na Capital e na Grande São Paulo quanto nas demais comarcas do interior onde há Faculdades de Direito. No primeiro caso, a realização fica a cargo da Presidência do Tribunal de Justiça e, no segundo, do Juiz Diretor do Fórum.. Numa única prova escrita

---

<sup>219</sup> - Um novo provimento (nº 517, de 14/10/94, publicado no DOJ em 11/11/94, pg.2) alterou a periodicidade da entrega de relatórios, inicialmente bimestral, para trimestral, e retirou dos Escrivães-Diretores a responsabilidade de regulamentar a expedição, apresentação, registro e controle das certidões de freqüência e dos relatórios, concentrando-a no Presidente do Tribunal de Justiça.

são aferidos conhecimentos jurídicos do candidato.

A última prova aplicada na Capital, em 28/11/1997, constou de 50 questões, do tipo teste de múltipla escolha, referentes a Direito Civil (15 questões), Direito Penal (15 questões), Direito Processual Civil (10 questões) e Direito Processual Penal (10 questões). Houve ainda uma dissertação (de 20 a 30 linhas) cujo tema foi: “Os princípios constitutivos do contraditório e da ampla defesa”.

### 3.5.3 - Planos de Aulas para Estagiários da Capital

Quando da criação do estágio, em 1994, estavam previstas cinco tardes de aula por mês, de agosto a dezembro, com duas ou três aulas por tarde, todas ministradas por desembargadores ou juízes (da ativa ou aposentados) e referentes a disciplinas jurídicas básicas como: Direito Civil, Constitucional, Penal, noções de Processo Penal (aspectos práticos), Direito Administrativo, Tributário, Processual Civil, noções de administração judiciária e de serventias extrajudiciais. Portanto, em grande parte, ao menos em termos de conteúdo, observa-se uma repetição de disciplinas normalmente lecionadas nos 4º e 5º anos do curso de graduação em Direito.

No segundo semestre de 1996, este plano foi o seguinte: estagiários 5º anistas tiveram duas aulas semanais (às 2<sup>as</sup> e 5<sup>as</sup>) e os 4º anistas uma palestra por mês, sempre com desembargadores e juízes. Os temas permaneceram basicamente voltados para conhecimentos técnicos, embora, em outubro, tenha havido uma seqüência de aulas de disciplinas humanísticas como: História, Filosofia, Sociologia e Economia, todas lecionadas por juízes.

O programa realizado no 1º semestre de 1997, dividido em 3 aulas por tarde, das 13h30 às 15h, das 15h às 16h30 e das 16h30 às 18h, foi o seguinte:

a) estagiários 5º anistas: tiveram 15 tardes de aulas em janeiro; 4 em fevereiro; 3 em março; 2 em abril; 3 em maio e 2 em junho (total de 87 aulas em 29 tardes). As disciplinas ministradas foram:

Disciplinas	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maior	Junho	TOTAIS
Direito Civil	12	3	3	2	2	2	24
Direito Processual Civil	9	2	2	1	1	-	15
Direito Tributário	6	2	-	1	2	2	13
Direito Processual Penal	5	2	2	1	1	1	12
Direito Penal	5	1	1	1	2	1	11
Direito Administrativo	5	1	1	-	1	-	8

Direito Constitucional	3	1	-	-	-	-	4
<b>Conhecimentos Gerais</b>	-	-	-	-	-	-	-
Direito Comercial	-	-	-	-	-	-	-
Outras	-	-	-	-	-	-	-
<b>TOTAIS</b>	<b>45</b>	<b>12</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>87</b>

Foram convidados 11 professores-magistrados para lecionar nesse 1º semestre: 4 eram desembargadores, 2 juízes do Tribunal de Alçada Criminal (TACRIM), 1 de uma Vara Criminal, 1 de uma vara da Fazenda Pública, uma juíza da Corregedoria Geral da Justiça (única mulher), 1 da Corregedoria da Seção Criminal e 1 de Itaquera/Itaim Paulista.

b) estagiários 4º anistas: tiveram 5 tardes de aulas ao longo do semestre (uma por mês, excetuado o mês de fevereiro).

No 2º semestre, iniciado em 23/07/1997, manteve-se a grade de 3 aulas por tarde, também das 13h30 às 15h, das 15h às 16h30 e das 16h30 às 18h.

a) estagiários 5º anistas: tiveram 7 tardes de aulas em julho; 6 em agosto; 7 em setembro; 7 em outubro e 3 em novembro (total de 90 aulas em 30 tardes). As disciplinas ministradas foram:

<b>Disciplinas</b>	Julho	Agosto	Setembr o	Outubro	Novembr o	<b>TOTAIS</b>
Direito Civil	4	3	4	1	-	12
Direito Processual Civil	4	2	4	3	2	15
Direito Tributário	2	-	-	-	1	3
Direito Processual Penal	2	-	-	-	2	4
Direito Penal	4	1	4	-	-	9
Direito Administrativo	2	-	-	-	-	2
Direito Constitucional	1	2	1	2	-	6
<b>Conhecimentos Gerais</b>	-	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>22</b>
Direito Comercial	-	3	3	5	2	13
Outras	2	-	-	2	-	4
<b>TOTAIS</b>	<b>21</b>	<b>18</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>9</b>	<b>90</b>

As 4 aulas de “outras” disciplinas contemplaram: Execução Penal e Corregedoria de Presídios, Deontologia da Magistratura, Direito da Infância e Juventude (Dos Atos Infracionais) e Noções de Direito Ambiental.

As 22 aulas de Conhecimentos Gerais referiram-se às seguintes disciplinas (todas ministradas por juízes):

<b>Disciplinas</b>	Agosto	Setembr o	Outubr o	Novembr o	<b>TOTAIS</b>
História da Filosofia	2	2	3	2	<b>9</b>
História	-	1	4	-	<b>5</b>
Literatura	5	-	-	-	<b>5</b>
Linguagem Jurídica	-	2	-	-	<b>2</b>
Filosofia do Direito	-	-	1	-	<b>1</b>
<b>TOTAIS</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>22</b>

Nesse 2º semestre de 1997, das 90 aulas lecionadas para os 5º anistas, 35 (39%) foram ministradas por desembargadores e 55 (61%) por juízes. Esta “reserva de mercado” das aulas da EPM apenas para juízes e desembargadores é fonte de polêmicas e, como diz Dallari (1997:32): *“restringe muito o caráter inovador e crítico desses cursos”*.

Sobre isto, a opinião de nosso entrevistado, Juiz-1, é a seguinte:

*“(...)quem dirige a Escola (...) tem (...) uma certa reserva com respeito à gente (advogados e juízes não ligados diretamente a ela)... Só dá aula na Escola da Magistratura (quem é) juiz; não vem profissional de fora. Quem escolhe quem dará aulas na Escola é a sua própria direção. E, vez por outra, a gente tem sido convidado, mas muito esporadicamente. Nós temos feito sugestões de cursos ou coisas desse tipo, na expectativa de que a gente venha a ser convidado, para desenvolver um programa, para dar aula.”*

Esse juiz acha que os estagiários da EPM gostam muito do curso-estágio, mas faz ressalvas quanto às influências socializadoras negativas que ela possa ter sobre futuros juízes:

*“Na Escola de Magistratura eles vão doutrinando o juiz sobre como ele deve se comportar, (...) a ponto de falar que o juiz não deve, em hipótese alguma, no interior, pôr a bermuda e lavar o carro na rua. Essas coisas, para eles, são muito relevantes!”*

O resultado final da quantidade de aulas por disciplina, ao longo de 1997, para os estagiários 5º anistas da EPM, ou seja, para os que, terminado o curso-estágio, provavelmente prestaram concurso, foi:

<b>Disciplinas</b>	1º sem.	2º sem	1997
Direito Civil	24	12	36
Direito Processual Civil	15	15	30
Direito Tributário	13	3	16
Direito Processual Penal	12	4	16
Direito Penal	11	9	20
Direito Administrativo	8	2	10
Direito Constitucional	4	6	10
<b>Conhecimentos Gerais</b>	-	<b>22</b>	<b>22</b>
Direito Comercial	-	13	13
Outras	-	4	4
<b>TOTAIS</b>	<b>87</b>	<b>90</b>	<b>177</b>

A disciplina de Conhecimentos Gerais representou, portanto, 12,4% do conteúdo programático do Curso Estágio oferecido pela EPM em 1997, o que pode ser considerado razoável, tendo em vista que 10% das questões que caem na primeira prova seletiva do concurso para o ingresso na carreira correspondem a essa disciplina.

b) estagiários 4º anistas: tiveram 5 tardes de aulas ao longo do 2º semestre de 1997 (uma por mês), as quatro primeiras sempre divididas entre 3 exposições (duas de juízes e uma de estagiário) e, em novembro, houve um júri simulado.

### 3.5.4 - Perfil dos Estagiários Aprovados na Capital, no Concurso de Dezembro de 1996<sup>221</sup>

	masculino	feminino
sexo	53%	47%

local de nascimento	SP-Capital	SP-Interior	SE - outros	CO	S
	67%	26%	2%	2%	2%

(obs: um estagiário nasceu na França)

	entre 20 e 21	entre 22 e 24	entre 25 e 39
idade (em anos)	50%	36%	14%

	solteiros	casados	divorciados
estado civil	90%	8%	2%

faculdade de origem	USP	PUC	Mackenzi e	UNIP	FMU	Brás Cubas	outras
	27%	25%	17%	10%	5%	5%	6%

	SP-Capital	SP-Interior
local de residência	87%	13%

Nenhum de nossos jovens juízes entrevistados fez curso-estágio na EPM e, além dos dados já citados, nada mais soubemos sobre o que os estagiários pensam do curso, da quantidade e qualidade das aulas e professores.

### 3.5.5 - Estágios no Interior e os Centros de Estudos (CEDES)

A EPM também alcança o interior do Estado de São Paulo, valendo para essa região basicamente os mesmos critérios aplicados para a seleção, ingresso e permanência de estagiários na Capital. Quanto às aulas e palestras oferecidas, porém, de acordo com uma Portaria da EPM<sup>222</sup>, foram criados, a partir de 1992, Centros de Estudos

<sup>221</sup> - Fonte: Relatório Estatístico de 20/12/96 elaborado pela Secretaria da EPM (o mais atualizado até janeiro de 1998).

<sup>222</sup> - Portaria nº 01/92, de 19/03/92.



Judiciários (CEDES) que deveriam se responsabilizar por elas em suas respectivas áreas.

Até dezembro de 1997, havia 23 desses centros em atividade, a maioria criada entre 1992 e 1994. As cidades em que estão sediados, por ordem cronológica de criação dos CEDES, são as seguintes:

1- Santos	9 - Presidente Prudente	17- Franca
2- Andradina	10- Araçatuba	18- Campinas
3- Santo André	11- Itu	19- Jundiaí
4- Registro	12- Barretos	20- Presidente Venceslau
5- Ribeirão Preto	13- S. Bernardo do Campo	21- São José do Rio Preto
6- Bauru	14- Mogi das Cruzes	22- Sorocaba
7- Ourinhos	15- São José dos Campos	23 - Guarulhos
8- Jales	16- Piracicaba	

(Fonte: Relação dos Centros de Estudos Judiciários/CEDES - EPM/1997)

A mencionada portaria ainda explicita que a criação dos CEDES tem por meta a interiorização das atividades da EPM, fazendo com que a Escola saia da Capital para encontrar futuros e atuais profissionais residentes no interior. Convênios entre a EPM e a Associação Paulista de Magistrados (APAMAGIS) foram firmados para viabilizar a iniciativa, cabendo a esta última custear transporte e hospedagem de juízes e desembargadores responsáveis pelos cursos e palestras.

A princípio, todos os CEDES deveriam funcionar de acordo com um módulo mínimo que se adaptaria às peculiaridades de sua respectiva comarca e também às verbas nela disponíveis, cabendo a cada Centro enviar, anualmente, um relatório anual de atividades à EPM. Nada disto, porém, se tem verificado, pois, enquanto alguns CEDES são muito ativos, outros mal existem, o que se reflete no envio irregular de relatórios.

A meta para 1997 era que os diretores de todos os CEDES se reunissem, a cada 3 meses, o que não ocorreu. A última reunião se deu em 07 de março de 1998, por ocasião do já mencionado *1º Congresso Mundial das Escolas da Magistratura*.

Cada Centro de Estudos possui um patrono, que deve ser um magistrado falecido e que tenha contribuído “para o prestígio do Poder Judiciário e do ensino jurídico”<sup>223</sup>. Sua composição consta de um juiz-diretor e um juiz-secretário, ambos indicados em lista tríplice, por um biênio, com nomeação pelo Diretor da EPM. A estes compete, “como principal incumbência, promover, auscultados os colegas da Região, cursos, congressos, simpósios e conferências, sugerindo matérias para discussão, indicação de especialistas,

bem como a divulgação do programa”<sup>224</sup>. Essas atividades, contudo, não se limitam a estagiários, tendendo a se tornar obrigatórias para todos os magistrados das respectivas comarcas. A participação destes, contudo, é dificultada por uma série de obstáculos, conforme veremos adiante, no item 5.1.3.

Pelo que pudemos perceber, especialmente após as discussões desenvolvidas no *workshop*, o peso dos cursinhos preparatórios no preparo dos candidatos ao ingresso na magistratura, sejam eles cursinhos particulares ou oferecidos pelas Escolas da Magistratura, preocupa bastante os magistrados que estão pensando o recrutamento. Parece ser unânime a percepção de que esses cursinhos pouco ou nada colaboram para a melhoria da qualidade dos postulantes, uma vez que só cobrem suas lacunas técnico-jurídicas, fazendo-o de modo informativo e não formativo, sem contar o pouco ou nenhum apreço que têm por uma formação humanística. Feita esta constatação, cabe registrar algumas impressões. Os cursinhos, rapidamente, incorporam as mudanças que as Comissões de Concurso estabelecem, na tentativa de melhorarem o processo de seleção e, além disto, para a magistratura, os cursinhos não garantem que os melhores candidatos serão aprovados, mas os melhor preparados. Com isto, os juízes sentem que perderam o controle do processo de seleção. O problema é que criticam muito a atuação dos cursinhos e pouco o concurso, em si. Esses cursinhos fariam tanto sucesso se estivessem cumprindo um papel inconveniente tanto para os cursos jurídicos quanto para os concursos jurídicos? Se estivessem descompassados com o que as bancas de concursos esperam, um número tão elevado de alunos lotaria as salas de aula dos cursinhos?

## **4 - CONCURSOS ATUAIS PARA INGRESSO NA MAGISTRATURA**

### **4.1 - OBSERVAÇÕES PRELIMINARES**

Ao tratar da seleção de juízes, Dallari (1997:21-25) lembra que os métodos usados para efetuar essa escolha estão relacionados com a concepção predominante do papel da magistratura em cada lugar e época. Lembrando que a magistratura moderna, com todas as suas variantes, ainda é produto dos tipos de sociedade que existiam no século XVIII, antes da Revolução Industrial, ele afirma que há uma inadequação entre métodos que ainda hoje são adotados pelo Poder Judiciário e o dinamismo e a complexidade das

---

<sup>223</sup> - art.1º da Portaria nº 01/92.

<sup>224</sup> - idem, art.3º.

sociedades atuais. Em sua opinião, apesar da evidência dessas inadequações, sua correção esbarra em fatores de resistência, tais como interesses estabelecidos, combinados com profissionais acomodados e temerosos de inovações além de apegados a um exagerado respeito a fórmulas. Por esses motivos, segundo Dallari, têm sido utilizadas muitas variações como tentativas de encontrar a forma ideal de selecionar de juízes.

Num artigo recente, Azabache (1994) enumera 32 modos diferentes de selecionar juízes, utilizados em todo o mundo. Baseia sua relação num levantamento efetuado por Sagüés, juiz e constitucionalista argentino, segundo o qual muitos desses modos de seleção não passam de variações em torno de um pequeno número de opções que combinam a intervenção ou não do Executivo, do Legislativo, da Ordem dos Advogados, do Senado, da Câmara de Deputados, de um Conselho Superior da Magistratura, etc.

Após apresentar a relação, o próprio Azabache ressalta sua pouca representatividade, por não ser reveladora de combinações expressivas e de diferenças fundamentais, sendo que algumas não apresentaram efeitos práticos no que tange à constituição de um Judiciário eficiente e democrático.

Essa polêmica sobre o modo de selecionar juízes, na opinião de Dallari, pode ser resumida na oposição: juízes indicados por uma autoridade *versus* juízes eleitos. No sistema de indicação, há o problema da influência de conveniências políticas da autoridade indicadora, o que reduz a independência do juiz e pode levar a escolhas prejudiciais à própria magistratura. Contudo, a seleção de juízes por via eleitoral, típica dos Estados Unidos, não está isenta de críticas, tanto que a imprensa norte-americana comumente acusa juízes por “comportamento eleitoral” em seu desempenho judiciário. Neste debate, o que tem, equivocadamente, ficado num segundo plano, é a discussão sobre a melhor forma de aferir o conhecimento dos candidatos à carreira.

Para Dallari, não há como recusar a profissionalização dos juízes, não havendo nada de degradante para a magistratura no reconhecimento dessa profissionalização, uma vez que, por um lado, ela pode viabilizar o constante aperfeiçoamento dos magistrados e proporcionar melhor aproveitamento de sua experiência acumulada. Por outro, contudo, há o risco do corporativismo e da burocratização dos juízes.

Mas a literatura nacional é consensual ao descartar a indicação e a eleição como bons procedimentos para selecionar juízes na sociedade moderna, apontando o concurso público como a solução mais adequada para o recrutamento, aberto em igualdade de

condições a todos que preencham certos requisitos fixados em lei, excluída qualquer possibilidade de privilégio ou discriminação. Afirma Dallari (1997:24-25):

*“Desde que a Constituição preveja esse modo de escolha e uma vez que os juízes, regularmente selecionados, atuem nos limites de sua competência legal, não há como pôr em dúvida sua legitimidade. Esta decorre da Constituição e não é menor do que a resultante do processo eleitoral.”*

Também para Raúl Zaffaroni (1993), o concurso

*“(...) é o único procedimento democrático conhecido para selecionar os candidatos tecnicamente mais qualificados para qualquer função que requeira alto grau de profissionalismo.”*

Quanto à possibilidade de falhas e fraudes nos concursos públicos, Zaffaroni afirma que, como procedimentos democráticos, eles têm os mesmos defeitos e riscos da democracia, estando, portanto, sujeitos a deformações e desvios.

Para Dallari (1996:25), a prática brasileira tem confirmado as vantagens da seleção mediante concurso público e posterior integração numa carreira, merecendo, contudo, constantes aperfeiçoamentos, os quais, todavia, parecem não estar ocorrendo.

O tema dos atuais concursos de ingresso na magistratura foi um dos que mais mobilizou os participantes do *workshop*. Em linhas gerais, eles constataram que é preciso melhorar o recrutamento, mas não sabem como. Esta perplexidade foi assim expressa por P-IX:

*“Eu gostaria de ouvir alguma coisa que nos induzisse a consertar, a melhorar. Com essa matéria-prima que nós temos, com esta realidade, qual é o caminho que nós podemos tomar para melhorar isto, nem que seja com recursos exteriores? Sempre será, basicamente fora da esfera do Judiciário. Não adianta criticar o Judiciário.”*

P-II qualificou de “inadequados” os recrutamentos que a magistratura vem fazendo, por priorizarem apenas a memorização de textos legislativos, doutrinários e jurisprudenciais, tratando assim os candidatos como “banco de dados”. Em suas palavras: *“Não há nenhuma técnica mais aprimorada de se selecionar alguém que, além de trabalhar, seja vocacionado para ser um transformador da sociedade e não só um mero cumpridor de tarefas.(...)”*

Reiterando esta idéia, P-VIII afirmou que não há nos concursos de ingresso uma busca efetiva de um “juiz-ator-social”, no que foi complementado por P-X: *“Será necessário que se introduza no sistema de seleção de juízes algum outro critério (...) para que esta avaliação do ser juiz seja útil.(...)”*

Comparando o recrutamento de juízes com os realizados em empresas privadas, P-II afirmou que muitas dessas encontraram formas eficazes de seleção, pois contam com *headhunters* para recrutar seus executivos. E acrescentou que estes, sem maiores dificuldades, têm selecionado operadores técnicos competentes dentre o universo enorme de bacharéis produzido a cada semestre no Brasil. P-II reafirmou: “[A magistratura] tem

*dispensado a experiência, tem dispensado a vocação para recrutar aquele que sabe responder às indagações que, muitas vezes, não são indagações pertinentes, mas são prova ou uma exteriorização da erudição do examinador (...). Está-se indo empiricamente, recrutando de acordo com a vontade dos cursinhos”.*

P-X argumentou, ainda, que melhorar o processo de seleção implica pensar avaliações mais cuidadosas de suas qualidades pessoais e não apenas da capacidade técnica do candidatos.

Vejamos, em detalhes, como é o atual concurso de ingresso, como foram alguns dos anteriores e que opiniões os entrevistados expressaram a seu respeito.

#### **4.1.1 - Previsões Legais**

Conforme já expusemos no item 2.4.1, as vigentes Constituição Federal, Lei Orgânica da Magistratura Nacional<sup>225</sup>, regimentos do Tribunal de Justiça de São Paulo (regulamentos e portarias) e algumas passagens da Constituição Estadual prevêem duas possibilidades de ingresso na magistratura estadual: a aprovação no *Concurso Público de Provas e Títulos*, que permite o ingresso no 1º patamar da carreira, e a indicação através do *Quinto Constitucional*, que permite o ingresso em Tribunais de Alçada Criminal ou Civil.<sup>226</sup>

Na esfera estadual, uma lei decretada pela Assembléia Legislativa e promulgada pelo Governador do Estado de São Paulo<sup>227</sup> dispõe sobre o concurso de ingresso na Magistratura da Justiça Comum do Estado, sendo complementada por um *Regimento do Concurso de Ingresso na Magistratura*, elaborado pelo Tribunal de Justiça de São Paulo - TJSP.

### **4.2 - CONCURSO DE PROVAS<sup>228</sup>**

#### **4.2.1 - Abertura do Concurso de Provas**

Compete ao Presidente do Tribunal de Justiça determinar a abertura do concurso, desde que seja comunicado pelo Conselho Superior da Magistratura da ocorrência de pelo menos 30 vagas no quadro de juízes substitutos. Neste caso, o Presidente do Tribunal, a qualquer tempo, poderá autorizar, em sessão plenária, que novo concurso seja aberto.

Desde 1993, apesar do déficit crônico de vagas - tema que abordaremos no item 4.2.12 -, havia um intervalo regular, praticamente anual, entre um concurso e outro, o que

---

<sup>225</sup> - art.93, I e arts.78 e 79, respectivamente.

<sup>226</sup> - O caráter obrigatório do concurso público para juiz foi introduzido pela Constituição Federal de 1934, art. 104, alínea a, enquanto o chamado “Quinto Constitucional”, acompanhando a grande voga da organização social corporativa dos anos 30, foi consagrado no parágrafo 6º desse mesmo artigo.

<sup>227</sup> - Lei nº 9.351 de 30/04/96, publicada no Diário Oficial do Estado (DOE) em 1º/05/96.

<sup>228</sup> - A maior parte do material que apresentaremos sobre Concursos foi obtida junto ao *Setor de Concursos para a*

se rompeu, recentemente, em relação ao último concurso concluído e ao que está em andamento: mal foram divulgados os resultados do último, publicou-se edital abrindo as inscrições para o atual. De acordo com funcionários do Setor de Concursos do TJ, isto se explica por ser 1998 um ano eleitoral, em que cargos dos Poderes Executivo e Legislativo, tanto federal quanto estaduais, estarão em disputa, não podendo o concurso se sobrepor a esse período.

#### **4.2.2 - Requisitos para Inscrição**

No edital do concurso em andamento<sup>229</sup>, exigiu-se para a inscrição dos candidatos que eles comprovassem, regularmente:

- a) a nacionalidade brasileira;
- b) não terem completado 45 anos de idade até o último dia do prazo para a inscrição;
- c) acharem-se no gozo dos direitos civis e políticos;
- d) terem exercido, por dois anos anteriores à publicação do edital, função de estagiário junto ao Poder Judiciário, de estagiário ou cargo de carreira junto ao Ministério Público, de delegado de polícia, de servidor da Justiça, ou a advocacia, como advogado ou estagiário;
- e) estarem em condições de sanidade física e mental;
- f) não terem antecedentes criminais;
- g) apresentarem cópias autenticadas de documento oficial de identidade, bem como do certificado de conclusão do curso de bacharel em Direito e
- h) recolherem taxa de inscrição.

Vários autores se manifestam favoráveis à fixação de uma idade mínima mais elevada para os candidatos e à exigência de mais do que dois anos de experiência profissional. Dallari (1996:25), para quem a idade mínima deveria ser de 30 anos e o tempo de experiência profissional de pelo menos cinco, afirma que:

*“Não há dúvida de que um bacharel com menos de trinta anos de idade pode, eventualmente, ter a experiência necessária, como também pode ocorrer que um juiz chegue aos setenta anos precisando de mais amadurecimento, mas esses casos seriam excepcionais e não justificariam uma regra diferente.”*<sup>230</sup>

Na opinião desse jurista, contudo, são três outros os pontos de maior relevância a serem aferidos com rigor num concurso público para preenchimento de vagas na magistratura: a honestidade do candidato, sua personalidade e seu preparo intelectual.

---

*Magistratura*

<sup>229</sup> - publicado no Diário Oficial do Estado - Poder Judiciário, de 05/11/97, Caderno 1, parte I, pg.3

<sup>230</sup> - Nos itens 7.2 e 7.3 discutiremos alguns resultados de pesquisas e opiniões de entrevistados e de participantes do *workshop* sobre a “juvenilização” da magistratura, tanto no Brasil quanto em outros países, ou seja, uma idade média de ingresso mais baixa, a cada concurso, e, conseqüentemente, ingressantes cada vez menos experientes.

Tem opinião bastante semelhante à de Dallari o atual presidente do Tribunal de Justiça de São Paulo, Desembargador Dirceu de Mello, para quem é impossível sacrificar as exigências relativas ao *plano cultural*, ou transigir quanto à investigação acerca da honorabilidade do juiz, devendo tal pesquisa ser *rigorosíssima*. Sugere que quanto à aferição dos conhecimentos do juiz, talvez possa haver alguma flexibilização. Diz ele:

*“Sou professor universitário há muitos anos e o que eu noto é que antigos alunos que no tempo da faculdade pareciam tão pouco capazes, ao ingressarem na advocacia, no Ministério Público ou na magistratura crescem de maneira surpreendente. Quem sabe se, nesse terreno da avaliação dos conhecimentos, da parte teórica, se fôssemos um pouco mais flexíveis, talvez conseguíssemos os resultados desejados. Porque no tocante à parte prática, contamos com a Escola Paulista da Magistratura”.*(Mello,1997:13)

Quanto à honestidade, tem-se tentado verificá-la através do exame de documentos que o candidato, obrigatoriamente, apresenta.

Para a verificação da personalidade do candidato, há os chamados “Exames de Personalidade” realizados, durante o concurso de ingresso, por profissionais da psicologia.

E finalmente, a aferição da capacidade intelectual do candidato é o que as provas deveriam constatar. O que Dallari especialmente questiona é se tais provas verificam, além de conhecimentos técnico-jurídicos, também o grau de consciência do candidato sobre o fato de que, submetidos às suas futuras decisões, estarão seres humanos.

Especificamente em relação à exigência de provas de inexistência de antecedentes criminais, o Juiz-3 comentou em sua entrevista:

*“Com relação a esses documentos, de certa forma, o Judiciário tem acesso amplo, geral e irrestrito a todos eles. Eu acho até conveniente que isso ocorra. Não que haja fatos que, por definição, impeçam o candidato de entrar. Mas, supondo que tenha uma notícia de estelionato, ou coisas assim, não seria adequado que, entre dois candidatos, passasse um com esse tipo de envolvimento criminal (...)”*

#### **4.2.3 - Provas dos Últimos Concursos**

Analisando os sete últimos concursos realizados, percebemos que sua estrutura básica consta de um conjunto de provas eliminatórias cuja seqüência sofreu algumas alterações nesse meio tempo, sem deixar, contudo, de avaliar os conhecimentos dos candidatos através de provas escrita e oral. O conteúdo programático também pouco se alterou. Argumentou P-II, durante o *workshop*, que, na verdade, desde o 1º concurso, quase nada mudou.

O 3º dos 3 concursos realizados em 1992 (nº 163) foi o último com 4 fases: Prova de Seleção, Prova Escrita, Curso de Preparação à Carreira de Juiz e Prova Oral. Nos

concursos realizados entre 1993 e 1995 (n<sup>os</sup>164 a 166), a Prova Escrita foi suprimida. Nos antepenúltimo, penúltimo e atual concursos ( n<sup>os</sup> 167 a 169), a prova Escrita foi reintroduzida sendo eliminado o Curso de Preparação. Estes mais recentes, portanto, desdobraram-se em três fases: Prova de Seleção, Prova Escrita e Prova Oral. Neles houve ainda alteração quanto ao tipo de questões das Provas de Seleção e Escrita.

#### 4.2.3.1 - O Extinto Curso de Preparação da EPM

Este curso não se confunde com o curso-estágio preparatório que já expusemos, pois enquanto aquele é oferecido a estagiários ainda não bacharéis, este foi oferecido, entre 1992 e 1995, a bacharéis inscritos e aprovados na 1<sup>a</sup> fase do concurso público para ingresso.

Segundo previsão legal de 1992<sup>231</sup>, os primeiros 265 aprovados na primeira fase do concurso daquele ano, ou seja, na Prova de Seleção, ficavam à disposição da Escola Paulista de Magistratura durante um período de até seis meses, tempo em que recebiam preparo jurídico e institucional para o futuro exercício da judicatura. Tais candidatos somente tinham acesso às fases subseqüentes do concurso depois de obterem o *Certificado de Conclusão de Aproveitamento do Curso de Preparação à Carreira de Juiz*. Este Curso ocorreu durante 3 anos, sendo extinto em 1995.

Ao longo do curso, os matriculados tinham de fazer jus a uma bolsa de estudos no valor de 50% dos vencimentos de um Juiz Substituto não-vitalício. Publicado o edital para a realização da Prova Oral, o candidato tinha o prazo de 5 dias para apresentar à Diretoria de Concursos o *Certificado de Aproveitamento* comprobatório da sua aprovação no Curso de Preparação. Dos aproximadamente 300 candidatos que entravam no curso, pouco menos da metade passava para a Prova Oral. Realizada esta, em que as notas podiam variar de zero a dez, eram declarados aprovados no Concurso de Ingresso os candidatos que, computadas as notas da Prova de Seleção e as do Curso de Preparação da EPM, alcançassem média igual ou superior a 5 e tivessem obtido pelo menos média 4 no exame oral.

A institucionalização da Escola Paulista de Magistratura, entre 1992 e 1995, como elemento constitutivo de seleção, e não simplesmente preparatório, foi a única tentativa, até hoje, de implementar uma mudança radical no modelo de recrutamento de magistrados no Brasil, com óbvias repercussões na composição da corporação,

---

<sup>231</sup> - Lei 7818/92.



avizinhando os processos seletivo e formativo do juiz brasileiro daqueles adotados em alguns países da Europa Continental, como a Alemanha e, especialmente, a França. Tentou-se confiar a socialização do juiz, cada vez mais jovem, ao próprio Poder Judiciário. Em outras palavras, por um lado, procurou-se reforçar uma identidade de corporação - a exemplo do que ocorre com os militares - e, por outro, confirmar a hierarquia do Judiciário como agente executor da jurisdição sobre a carreira. Uma inovação desse porte, segundo analistas do IUPERJ, não se limitaria a operar transformações no processo de recrutamento, implicando, também, uma alteração no formato atual do Poder Judiciário e das relações deste com os demais Poderes (Vianna et alii, 1997:183).

Opinam esses analistas que o perfil de um magistrado socializado pela ação pedagógica de sua corporação, provavelmente é bastante diverso daquele que chega à magistratura com uma identidade de jurista construída em outras ocupações legais.

Vale lembrar que as escolas da magistratura européias se acham essencialmente vinculadas ao Ministério da Justiça, institucionalizadas ao estilo da *Grande École* francesa, com uma abrangência curricular determinada por agentes do sistema político, sendo, portanto, dissociadas da corporação. No Brasil e, mais especificamente em São Paulo, ao contrário, a tentativa de institucionalização da Escola de Magistratura foi de iniciativa do Tribunal de Justiça estadual.

Concluem os analistas do IUPERJ que, devido à natureza dual da Justiça brasileira - federal e estadual -, a institucionalização de escolas da magistratura, tal como se tentou implantar em São Paulo, entre 1992 e 1995, poderia importar, sobretudo para a Justiça Comum, situações em que os notáveis da carreira, alinhados ou não aos notáveis da política local, viessem a exercer um serviço de severo controle sobre o acesso à magistratura, revertendo vantagens do sistema de mérito e do concurso público (idem:184).

A Juíza-4 contou-nos de sua experiência no Curso de Preparação, referindo-se a ele por “*escolinha*”, nomeação que, até hoje, é usualmente dada pelos candidatos à própria EPM:

*“A gente se sente, naquela situação, muito cobrado, muito observado. É como se você tivesse uma câmera em cima de você 24h/dia. Eu acho que isso, de certa forma, é importante para você avaliar o candidato em termos de pressão psicológica, porque isso vai ser uma constante no desempenho da função, e também para avaliar comportamento, porque é importante selecionar os candidatos através de comportamento, de educação. É uma função selecionada, destacada (a de juiz) e a pessoa tem que se comportar de acordo. Então, a maneira da pessoa se vestir, a maneira da pessoa se relacionar com as outras pessoas, eu acho*

*tudo isso importante e eu acho que isso foi avaliado na escolinha. A gente não fica sabendo 100% quais são os critérios deles de avaliação, mas eu tenho por convicção que isso era levado em consideração.”*

Questionados sobre os motivos que levaram o Curso de Preparação a ser extinto em dois anos, alguns participantes do *workshop* manifestaram opiniões variadas. Para P-VIII, o “naufrágio” se deveu, dentre outras razões, pelo fato de desembargadores abnegados darem aulas sem qualquer incentivo, sem contar que o Curso era tido como “elitista”, por ser “um curso dentro do concurso”. Para P-VI, o Curso representava uma “triagem ideológica” exercida pela Escola e pelo TJ, ao qual ela estava - e está - estreitamente vinculada. E, para P-II, o Curso não prosperou porque a própria EPM foi tomada como “palanque eleitoral” do TJ, o que, na sua opinião, não ocorreu com Curso semelhante e sua respectiva Escola no Rio Grande do Sul, onde, por sinal, a 1ª fase do exame de seleção é terceirizada, ficando sob a responsabilidade de uma fundação especializada em exames vestibulares, proposta defendida por Dallari para as futuras provas de seleção em São Paulo.

#### **4.2.4 - Provas de Seleção**

##### **4.2.4.1 - Provas de 1992 a 1995**

Até 1995, o candidato, além de dissertar em, no máximo, uma página, sobre um tema livremente escolhido pela Comissão de Concurso, tinha de responder a cinco questões, também dissertativas, referentes a cada uma das seguintes matérias: Direito Civil, Processual Civil, Penal, Processual Penal e Constitucional. Para se ter uma idéia, os temas escolhidos para dissertação, pela Comissão dos quatro concursos realizados, entre 1992 e 1995, foram:

1992 - *É de Aristóteles a parêmia: “Um Estado é mais bem governado por um ótimo homem que por uma ótima lei”. Concorda o candidato com a afirmação?*

1993 - *A garantia do devido processo legal - Conceito - Aspectos substancial e processual - Conteúdo.*

1994 - *Arras: a) conceito, b) espécies, c) natureza jurídica, d) funções das arras.*

1995 - *O princípio da Reserva Legal: 1. Conceito, 2. Fundamento jurídico, 3. Alcance do princípio, 4. A expressão “lei”, 5. Retroatividade da lei, 6. Lei escrita, 7. Analogia, 8. Tipo Aberto.*

A Juíza-4, quando prestou o concurso em 1994, submeteu-se a este tipo de prova. Contou-nos na entrevista:

*“Eu achei a questão dissertativa (a dissertação, propriamente) muito específica. Muitas pessoas entregaram a prova com esta questão em branco porque não tinham noção do que se tratava.(...) Talvez seja um bom*

*critério para selecionar, mas talvez não tenha sido o melhor. As outras 5 dissertativas eu acho que foram bem colocadas”.*

#### 4.2.4.2 - Provas dos Dois Últimos Concursos Concluídos e do em Andamento

Nos dois últimos concursos concluídos, a Prova de Seleção constituiu-se de 100 questões de múltipla escolha, com 4 alternativas cada, havendo 10 blocos, com 10 questões cada um, referentes às seguintes disciplinas: Direito Constitucional, Administrativo, Tributário, Civil, Processual Civil, Penal, Processual Penal, Comercial, Conhecimentos Gerais e Português.

Sobre a recente inclusão destas duas últimas disciplinas (desde o concurso realizado em 1996), nosso entrevistado, Juiz-1, demonstrou-se otimista por achar que esta medida representou um avanço rumo à interdisciplinaridade, embora, na sua opinião, os elaboradores da prova *“ainda não acertaram muito bem...”*

No último concurso concluído, em 1997 (nº 168), a expressão *direitos humanos* surgiu uma única vez, em uma das alternativas da pergunta 4, no bloco referente a Direito Constitucional: *O Presidente da República poderá adotar Medidas Provisórias em caso de:*

- (A) calamidade pública*
- (B) ameaça grave à ordem pública ou à paz social*
- (C) violação de direitos humanos*
- (D) relevância e urgência (alternativa correta)*

Ainda neste concurso, numa das questões sobre Direito Tributário (nº 27), perguntou-se aos candidatos se os tratados e as convenções internacionais:

- (A) não se aplicam à legislação tributária interna.*
- (B) revogam ou modificam a legislação tributária interna (alternativa correta)*
- (C) somente se aplicam aos impostos sobre comércio exterior*
- (D) somente se aplicam nos contratos de financiamento do Banco Mundial e do Banco Interamericano de Desenvolvimento*

O direito de propriedade esteve presente em quase todos os blocos de disciplinas, surgindo em questões sobre regras relativas à herança, regime de bens no casamento, crimes contra o patrimônio, etc. Direitos coletivos não foram abordados.

Dois das 10 perguntas sobre Conhecimentos Gerais se referiam a temas atuais (percentual do aumento do último salário mínimo e nome do país em que foi derrubado o ditador Mobuto). As demais poderiam constar de qualquer prova elementar de História ou

Geografia: nome do ponto culminante da orografia brasileira; nome do Papa que escreveu a Encíclica *Rerum Novarum*; nome do bandeirante chamado “Governador das Esmeraldas”; nome do navegador português que, pela 1ª vez, dobrou o Cabo da Tormentas, etc. Constava do programa entregue aos candidatos que, dentre outros pontos, estudassem: Lógica, Psicologia, Sociologia, Atualidades, organização sócio-política brasileira, além dos “grandes temas debatidos na Imprensa, Rádio e Televisão”.

Nossa entrevistada, candidata ao ingresso na magistratura ou no ministério público, comparou as provas-teste de seleção de ambos os concursos e considerou-as muito parecidas: testes de múltipla escolha, bastante técnicos, sem possibilidade de consulta. Achou mais fácil a prova da magistratura, mesmo tendo esta, diferentemente da do MP, 10 questões sobre conhecimentos gerais e 10 sobre português, as quais lhe pareceram insuficientes para avaliar a cultura do candidato. Considerou que os testes, com 4 alternativas, formulados para a prova da magistratura, tornaram a avaliação menos cansativa do que os testes, com 5 alternativas, formulados para a prova do MP. Sobre a tecnicidade de ambas as provas-teste, acha que, apesar de não ser esta a opção ideal para uma boa seleção de candidatos, é a mais adequada para uma primeira eliminação de parte dos inscritos, uma vez que são muitos (em torno de 3.000 na magistratura e 5.000 no MP). A candidata resumiu sua opinião sobre provas-teste da seguinte forma:

*“O problema desse tipo de prova é que você não pode pensar muito sobre a questão(...). Isto facilita quem sabe mais de cor as coisas e não pensa tanto no que está respondendo.”*

Durante o *workshop*, P-I , fazendo uma defesa da atual forma do concurso de provas, argumentou que os testes da Prova Seletiva “são necessários para reduzir drasticamente a multidão de inscritos”.

A Prova de Seleção do concurso em andamento (nº 169), manteve exatamente o modelo das duas anteriores. No Setor de Concursos para a Magistratura, informaram-nos que foram distribuídos aos candidatos quatro modelos dessa prova, sendo a ordem das questões a única diferença entre eles. As 10 perguntas do bloco de Conhecimentos Gerais versaram sobre: Filosofia (nome de uma das obras de Santo Agostinho); Filosofia do Direito (autor de “Teoria Tridimensional do Direito”); Lógica (identificação de um fenômeno lógico numa oração); Literatura (nomes de livros de Monteiro Lobato, Alexandre Herculano e Jorge Amado); História (qual a principal ciência dos egípcios antigos e a causa da Guerra dos Emboabas), Atualidades (três ganhadores do Prêmio Nobel da Paz) e Música (período da obra do compositor Wagner).

Puderam ser dispensados das três últimas Provas de Seleção, passando direito para a Prova Escrita, os portadores de *Certificado de Conclusão do Curso de Preparação à Carreira de Juiz*<sup>232</sup>, obtido até 2 anos antes da prova. Como o último Curso de Preparação foi oferecido pela EPM, em 1995, candidatos que nele foram aprovados puderam se valer dessa prerrogativa, pela última vez, no atual concurso em andamento (aberto em 1997).

Excetuado este caso, a Prova de Seleção é obrigatória e classificatória para a Prova Escrita. Para esta, passam candidatos em número correspondente até ao dobro de vagas oferecidas pelo edital do concurso, só se ultrapassando esse limite se houver empate no último lugar de classificação. Todos os classificados, então, são convocados, novamente por edital, e têm 5 dias para indicar fontes de referência e completar sua documentação.

Publicada a lista dos aprovados na Prova de Seleção, a Comissão de Concurso fixa normas relativas à Prova Escrita.

#### **4.2.5 - Provas Escritas**

Em 1992, conforme já mencionamos, a Prova Escrita tinha a seguinte estrutura: 1 tema para dissertar e 5 questões para responder. No penúltimo concurso concluído, realizado em 1996, esta prova mudou, passando a constar de duas dissertações, uma sobre matéria cível e outra sobre penal, além de questões discursivas a respeito de cada uma das demais disciplinas jurídicas, não sendo mais incluídas nesta fase, nem nas subseqüentes, as disciplinas de Conhecimentos Gerais e Língua Portuguesa. Esta estrutura foi mantida no último concurso concluído e permanece válida para o concurso em andamento.

No último concurso concluído, os dois temas para dissertação foram: *“Desconstituição dos negócios jurídicos unilaterais e bilaterais por renúncia, revogação, distrato, denúncia, resolução, resilição e rescisão. Conceitos, generalidades e eficácia. Exemplificar (tema cível) e “Do concurso de pessoas: artigos 29 a 31 do Código Penal Brasileiro”*(tema penal).

Segundo nossa entrevistada, candidata ao ingresso, neste tipo de prova

*“Você tem mais tempo para pensar. Mesmo que você não saiba (...) dar direitinho a resposta, dá para você desenvolver um raciocínio.”*

Comparando, novamente, as provas, agora escritas, da magistratura e do MP, esta entrevistada apontou algumas diferenças entre elas. Enquanto a prova do MP consta de uma dissertação sobre tema da área penal e de uma peça prática (em 1996 esta peça foi uma denúncia e, em 1997, alegações finais), além de 5 questões referentes a outras

---

<sup>232</sup> -. Lei nº 7.810 de 23/04/92 e 8.318 de 17 de junho de 93.

matérias, a prova da magistratura consta de duas dissertações (uma sobre tema cível e outra sobre penal), mais 6 questões, sendo uma prova mais extensa. Em sua opinião, na prova escrita da magistratura há perguntas sobre a atuação do juiz, para as quais nem sempre há uma só resposta. Acredita que a mesma pergunta, se formulada na prova do MP, poderia, e até deveria, ser respondida com diferente ênfase. Quanto às matérias exigidas para um e outro concurso, acha que a magistratura tem um leque mais amplo, porque inclui toda a parte de Cível (Contratos e Obrigações), o que não se dá com o MP, devido a ele não atuar nessa área.

Enquanto na Prova de Seleção não é admitida consulta a livros ou anotações de qualquer natureza, nas provas Escrita e Oral é permitido o uso de códigos e textos de lei, desde que sem anotações e comentários. Cada uma das provas é corrigida por dois membros da Comissão de Concurso, à qual também cabe a apuração da nota final.

Durante o *workshop*, P-I nos contou que há juízes incumbidos de vigiar as salas onde ocorre a Prova Oral. Fazendo parte dessa vigilância, a anotação de comportamentos denominados “exóticos”, tais como homens usando brinquinhos e mulheres com blusas decotadas.

As provas de Seleção e a Escrita, segundo o edital, devem ser corrigidas nos prazos máximos de 10 e 30 dias úteis, respectivamente, e nelas não é admitida a identificação do candidato, sendo as mesmas assinadas através de cartão numerado e destacável. A idéia desta medida de anonimato é reivindicada pela Associação Juízes para a Democracia, tendo por objetivo, segundo um de seus membros, “*acabar com a hereditariedade*”.

Este tema do recrutamento “hereditário” de juízes foi tratado pelas pesquisas do IUPERJ e do Idesp sob a denominação de “recrutamento endógeno”. Retomemos, brevemente, as conclusões a que chegaram.

#### 4.2.5.1 - Recrutamento Endógeno

A categoria *endogenia* foi definida pelo pesquisadores do IUPERJ (Vianna et alii,1997:204) com base em um duplo critério. O primeiro, estrito, referiu-se ao recrutamento de filhos, netos ou sobrinhos de magistrados. Segundo este, a pesquisa verificou 12,4% de recrutamento endógeno, com apenas 8,2% dos juízes descendendo diretamente de magistrados. O segundo critério, mais amplo, incluiu o conjunto da “família judiciária”, isto é, além de magistrados, também promotores e defensores públicos. Tal perspectiva elevou o recrutamento endógeno de 12,4% para 15,4%.

A pesquisa do Idesp (Sadek,1995), investigando o mesmo aspecto, chegou a um percentual de 20% de recrutamento endógeno, mas esta diferença se deveu, provavelmente, ao fato de que o Idesp considerou uma “família judiciária” mais extensa do que o IUPERJ, nela incluindo filhos de pais com formação em Direito, mas que não, necessariamente, exerciam uma ocupação legal.

Segundo o IUPERJ, dos magistrados concursados em atividade, 26,6% declararam ter algum parente magistrado, 14,1% afirmaram ter algum promotor na família e 4,3% algum defensor público. Mesmo em regiões como o Nordeste, onde, tradicionalmente, foi mais forte o controle sobre os postos da alta administração pública por parte dos notáveis locais, não se verificou um padrão significativamente discrepante do restante do país: 69,9% dos juízes nordestinos declararam não vir de famílias com outros magistrados, em qualquer grau de parentesco, índice próximo à média nacional de 73,4%.

#### Magistrados na Família por Ramo da Justiça

Magistrados na Família	J. Comum	J. Federal	J. do Trabalho	J. Militar
Não	73,8%	73,2%	72,3%	70,6%
Sim	15,4%	20,3%	15,8%	23,5%
Sim, mais de um	10,8%	6,5%	11,9%	5,9%
<b>Total</b>	<b>2287</b>	<b>153</b>	<b>595</b>	<b>17</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:206)

#### Magistrados na Família por Estado da Federação

Magistrados na família	São Paulo	RG do Sul	R. Janeiro	Pernamb.	M. Gerais
Não	71,5%	77,2%	76,3%	68,2%	77,1%
Sim	16,8%	13,4%	17,2%	13,6%	11,7%
Sim, mais de um	11,8%	9,3%	6,5%	18,2%	11,2%
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>246</b>	<b>325</b>	<b>154</b>	<b>367</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:207)

Vale registrar que estes dados auferidos pelo IUPERJ se referem a, aproximadamente, 30% (3.927) do total de questionários (12.847) por eles remetidos a todos os magistrados cadastrados na Associação de Magistrados Brasileiros. Os juízes não cadastrados nessa Associação e os que receberam o questionário mas não o responderam formam um conjunto (8.920) que poderia alterar completamente os quadros

acima. Afinal, quem são esses “não respondentes”? Em que estados da federação atuam e em que instâncias do Judiciário? E se forem eles, justamente, os mais inseridos em “famílias judiciárias”? Não encontramos respostas para tais perguntas no relatório final da pesquisa realizada pelo IUPERJ, publicada em livro, no qual, em momento algum, os autores mencionam que controle realizaram do grupo de magistrados “não respondentes”.

Durante os debates do *workshop*, ficou claro que a endogenia ou hereditariedade, compreendidas de forma ampla, ainda têm vez no Judiciário enquanto procedimento de seleção de novos magistrados, tanto que, embora tendo crescido a ponto de ser comparado, em termos de número de funcionários, a uma grande empresa multinacional - cerca de 52 mil -, o Judiciário mantém uma estrutura administrativa que se poderia denominar “doméstica e tradicional”, centralizada na figura do Presidente do Tribunal de Justiça cercado pelos mais antigos desembargadores. Opinando sobre este tema, P-VI afirmou: “[a hereditariedade] “(...) faz com que pessoas que não têm nenhuma vocação, por vezes, acabem virando juiz, acabem sempre dando problemas na magistratura (...) e acabem sendo protegidas pelo Tribunal de Justiça até chegarem à aposentadoria, às vezes até aposentadoria precoce (...) o que, obviamente, não constitui um bom sinal de administração pública, não é verdade?”.

#### **4.2.6 - Exames de Personalidade**

Os candidatos aprovados na Prova Escrita e portanto habilitados para a Prova Oral são submetidos a exames de personalidade que compreendem o teste psicotécnico e o exame neuropsiquiátrico, “na forma que a Comissão de Concurso estabelecer”, sendo que os resultados desses exames são remetidos, diretamente e em caráter sigiloso, à Comissão de Concurso.

As informações que conseguimos obter a respeito desses exames nos foram passadas através da candidata que entrevistamos, pois ela os havia feito recentemente. Junto ao Instituto Oscar Freire, responsável pela realização dos testes, não foi possível obter nenhum dado.

Sempre comparando os concursos para a magistratura e para o MP, essa candidata nos informou que, enquanto os exames psicotécnicos para a magistratura duram 4 dias, os exames para o MP duram uma tarde.

Resumidamente, quanto à magistratura, contou-nos que, no 1º dia, é pedido ao candidato que avalie 300 afirmações para dizer, através de *certo*[C] ou *errado*[E] se elas se aplicam ou não a ele próprio. Nenhuma das 300 questões pode ficar em branco e o candidato tem duas horas para respondê-las. Lembrou-se de algumas que nos deu como exemplo:



*“Gosto de revistas de mecânica.[ ]*

*Vou mais ao banheiro do que as outras pessoas.[ ]*

*Quando encontro algum conhecido, espero que ele fale comigo.[ ]*

*Eu gostaria de ser florista.[ ]*

*Queria sair de casa.[ ]”*

No 2º dia, pediram-lhe que opinasse sobre o seguinte caso: “você está com uma amiga, numa loja, da qual ela furta uma jaqueta, saindo sem pagar. Você fica na loja e o gerente lhe pede que revele o nome de sua amiga, caso contrário, você não sairá da loja. Qual sua atitude?”. Lembra-se de que teve aproximadamente 30 minutos para responder. Contou-nos que, em sua resposta, propôs-se a pagar a jaqueta pela amiga e, posteriormente, entender-se com ela. Outros candidatos, ao saírem do teste, todavia, alegaram ter opinado pela denúncia da amiga e pelo rompimento da amizade. Disse-nos a entrevistada:

*“Eu fiquei pensando...Eles (os outros candidatos) estão achando que o perfil que se quer(de juiz) é o de alguém que seja estritamente legalista, e eu acho que não é isto que deve ser avaliado”.*

Nesse mesmo 2º dia, foi-lhe entregue um caderninho com desenhos de dominós: havia seqüências para adivinhar as pedras que ainda poderiam vir. Achou difícil.

No 3º dia de testes, houve uma entrevista pessoal. Numa salinha, um candidato por vez, durante uma hora e meia, conversou com uma psicóloga. Ela perguntava sobre a vida, a família e o por quê da escolha pela Magistratura.

*“Eles perguntam o que é o mais gratificante e o que é o mais difícil na carreira de juiz.(...) Eu disse que o mais gratificante é a distribuição da justiça e o mais difícil é o outro lado da moeda: saber quando você está certo e quando não está. Aí ela (psicóloga) insistiu muito: Como é que você vai saber quando está certa? Aí eu disse que a gente tem que se preparar ao máximo, porque o nosso parâmetro é a lei, mas também sem perder a dimensão humana do caso.”*

Ainda durante essa entrevista, a psicóloga lhe entregou um papel com o desenho de uma pirâmide, cheia de quadradinhos. Em seguida, entregou-lhe uma caixa com vários quadradinhos coloridos para que com eles preenchesse a pirâmide. A psicóloga lhe pediu que construísse 3 pirâmides “bonitas”, com as cores de que mais gostasse e, depois, pediu-lhe que explicasse o porquê da beleza, e qual a mais bela. Repetiu o mesmo procedimento, solicitando-lhe que construísse 3 pirâmides “feias”. A entrevistada comentou: “A gente não sabe como lidar com esse tipo de teste...Eu privilegiei o fato de ser objetiva: montei logo, não fiquei muito indecisa”.

Por fim, a psicóloga lhe mostrou uma gravura antiga, na qual estava retratado um sapateiro, rodeado de sapatos e, ao seu lado, três negros acorrentados, um dos quais

sendo punido pelo sapateiro com uma palmada na mão. A psicóloga lhe pediu que, a partir da gravura, contasse uma história com começo, meio e fim.

Finalmente, no 4º dia, houve uma atividade em grupo: cinco candidatos, observados por três psicólogas. Elas expuseram o caso de uma cidade que seria bombardeada e na qual existia um abrigo para proteger seis pessoas, embora dez lá quisessem entrar. Quais, dentre as dez, deveriam ser as seis que se abrigariam?. A decisão tinha de ser consensual. O grupo de candidatos discutiu e as psicólogas observaram os debates. Na opinião da candidata,

*“Esse tipo de teste eu acho que avalia muito pouco da sua personalidade. Na própria entrevista eu acho que se pode avaliar a sua postura. Essa coisa do grupo, por exemplo, querem avaliar se você consegue debater com outras pessoas e chegar a uma solução, se você cede, se você se mantém firme.”*

A Juíza-4, quando prestou o concurso, o fez no período em que os exames de personalidade se realizavam durante o Curso de Preparação oferecido pela EPM. Não se lembra bem dos testes, mas se recorda de que entendeu a finalidade de alguns, especialmente dos que julgou serem testes de inteligência, mas não de outros. Quando de seu ingresso anterior na polícia civil, como delegada, função na qual permaneceu por um ano e meio antes de se tornar juíza, já havia feito um teste que se repetiu no concurso para a magistratura:

*“Era um exame de uns luminosos... Eu lembro de um teste que envolvia muitas questões, mais de 500, e eles repetiam as questões. Você respondia a nº 1 e lá para a 150 eles repetiam a nº1, com as respostas invertidas, para não deixar as pessoas mentirem. E isso eu achei interessante.(...) Eu acho que muitas vezes eles aprovam pessoas que têm algum tipo de desequilíbrio psicológico.”*

Embora mais distanciados no tempo, o Juiz-3 se lembrou de que os exames de personalidade aos quais se submeteu

*“(...)ocorreram durante 3 dias inteiros. Eram compostos por, desde a avaliação clássica de Q.I. até entrevistas, psicodrama e coisas assim. E o que me chamou a atenção, na minha entrevista com uma psicóloga, foi a pergunta básica sobre se eu estava preparado para ser juiz, quer dizer, para todas as restrições sociais e as restrições que o meio impõe. (...). E é um fato, ou seja, você, quando vai para o interior, é um juiz único de uma comarca pequena, de uma cidade pequena do interior, você é uma pessoa visada, você é uma pessoa observada o tempo inteiro. Existe, de fato, o problema de uma visão imaginária do que venha a ser um juiz e, ao mesmo tempo, a sua própria percepção, enquanto pessoa, sobre o que você deseja, quais são seus interesses e, muitas vezes, essas duas coisas podem estar em conflito. E, eu lembro que a minha resposta também foi de conciliação. Eu acho que, se eu quisesse, eventualmente, alguma coisa um pouco mais ousada do que a magistratura, eu escolheria fazer outra coisa.”*

Ficamos sabendo, durante o *workshop*, que o último exame psicotécnico foi apelidado, pelos candidatos, de “exame psicotapa” e, parece ser consensual, dentro do

próprio TJ, que cabe efetuar mudanças nessa fase do recrutamento. Para P-X, o psicotécnico deveria propiciar uma avaliação mais cuidadosa das qualidades pessoais dos candidatos, justamente levando em conta critérios de maturidade e equilíbrio, o que não acredita que vem sendo feito, uma vez que a maioria dos ingressantes, na sua opinião, não possuem nem uma coisa nem outra. P-X contou-nos que tem acompanhado o ingresso de juízes que considera “malucos e preguiçosos”, muitas vezes porque são tão inseguros e se isolam a tal ponto que não conseguem exercer o mínimo que sua função exige: *“Há juízes que passam dois anos do período experimental sem dar uma sentença ou dando raríssimas sentenças porque têm medo de decidir. Há casos de juízes que se recusam até a conversar com os advogados, de tal modo eles ficam atemorizados com a sua insegurança (...). Eles não se integram ao seu entorno porque entendem que é preciso que eles fiquem estanques. Enfim, há várias deformações da atitude humana desses juízes (...).”*

Quanto à possibilidade de que critérios subjetivos dos examinadores pesem muito nos exames psicotécnicos, P-VIII lembrou de um abuso ocorrido num concurso, do qual participou da banca. Contou-nos que, à época, estava em discussão o “Caso Eichmann” (seu sequestro na Argentina e o fato de ter sido levado para Israel). Nesse psicotécnico, o nível de reprovação dos candidatos foi altíssimo, o que muito estranho a banca. *“Conversando com alguns candidatos, nós soubemos: a encarregada do Exame Psicotécnico era judia e ela perguntava, sistematicamente ‘o que é que você acha do caso Eichmann?’ Se o candidato dissesse que aquilo foi antijurídico, uma violência, ela o reprovava”*. Tal exame acabou sendo anulado e refeito.

P-V afirmou ter conhecimento de casos de candidatos reprovados no psicotécnico em que não houve possibilidade de recurso por parte deles. Considera “inadmissível” esse tipo de reprovação e lembra que caberia aos reprovados o direito de recorrerem, inclusive assistidos por profissionais da Psicologia.

Chamou-nos a atenção, no *Congresso das Escolas da Magistratura*, o fato de, na Holanda, fazer parte dos testes aplicados aos candidatos, um de “resistência ao stress” que, conforme trataremos em item específico deste relatório - 9.1 - é um dos males que mais assola os juízes em início de carreira em São Paulo.

#### **4.2.7 - Prova Oral**

Atualmente, habilitam-se para a Prova Oral os candidatos que na fase escrita obtêm nota igual ou superior a 5. Eles são, neste caso, novamente convocados por edital, no qual são publicados seus nomes em ordem alfabética, com indicação do número da cédula de identidade e sem menção às notas obtidas. O edital convocatório para a prova oral do último concurso concluído foi publicado no dia 02 de setembro de 1997 e as provas tiveram início 20 dias depois (22 de setembro), estendendo-se até 31 de outubro,

sempre à tarde, das 13h às 17h, aproximadamente. Como são provas públicas, tivemos oportunidade de acompanhá-las, durante algumas tardes, na sala nº 2.000 do 20º andar do Fórum Dr. João Mendes Jr.

Esta sala é uma das mais formais e ornamentadas do Fórum. Deve medir em torno de 200 metros quadrados (10m X 20 m), tendo, numa das laterais, quatro janelões dos quais se tem uma vista panorâmica privilegiada das zonas leste, nordeste e norte da cidade. Internamente, as demais paredes são revestidas de madeira nobre e o chão é forrado por um tapete vermelho que combina com as cadeiras revestidas de couro, também vermelho, o que lembra bem a pompa, hoje decadente, das salas da Faculdade de Direito da USP, no Largo São Francisco.

Formando uma espécie de “U”, há uma longa mesa de madeira maciça que toma mais da metade da sala, atrás da qual há várias cadeiras. A banca, composta por cinco membros, ocupa a base desse “U”. Atrás da banca há uma porta de acesso à sala do setor de concursos. Numa das laterais do “U”, de frente para os janelões, sentam-se os quatro candidatos examinados a cada tarde e, na outra lateral do “U”, de costas para os janelões (portanto, de frente para os candidatos), senta-se uma funcionária responsável pelo controle do tempo de argüição dos membros da banca e dos candidatos. No meio desse “U” está o lugar do candidato a ser argüido - uma pequena mesa com uma cadeira. Atrás deste, senta-se outro funcionário, responsável pela operação do som. Na “boca” do “U”, dispõem-se 5 fileiras com 12 cadeiras cada (portanto, 60 lugares), para o público. Nas tardes em que lá estivemos, havia, em média, 15 espectadores, dos quais provavelmente 12 eram atuais ou futuros candidatos acompanhando os exames dos concorrentes. O acesso a essas fileiras se dá por uma porta, oposta ao último janelão, ao lado da qual, dentro da sala, senta-se um funcionário que, certamente, responde pela ordem no recinto, talvez se encarregando de bloquear a entrada de pessoas vestidas de modo não aceitável pelo Fórum (por exemplo, mulheres trajando calça comprida).

A banca, durante todas as mais de 30 tardes de exames orais, foi sempre a mesma, composta por um desembargador presidente, por outros três desembargadores e por um representante da OAB, todos vestidos de toga preta e gravata. Os candidatos, por sua vez, apresentavam-se, no caso de mulheres, necessariamente de *tailleur* e, no caso dos homens, necessariamente de terno e gravata (conforme as dicas que os cursinhos preparatórios costumam dar aos candidatos). Nos altos espaldares das cadeiras, tanto dos membros da banca quanto dos candidatos, talhadas na madeira, balanças em equilíbrio simbolizam a justiça.

O exame começa com o candidato sendo chamado a ocupar sua mesinha no centro do “U”, sobre a qual há exemplares de códigos que ele poderá consultar. Cada um dos quatro examinadores dispõe de 15 minutos para argüir o candidato, tempo durante o qual este deverá responder às questões formuladas, totalizando uma hora de argüição por candidato (quatro horas por tarde). A funcionária responsável pelo controle do tempo encarrega-se de acionar uma campainha caso o examinador e/ou o examinado não concluam suas participações nos 15 minutos previstos.

Um dos examinadores sempre formulava questões de direito civil e processual civil; outro, de direito penal e processual penal; um terceiro, de direito constitucional e um último, de direito falimentar e comercial. O presidente não costuma argüir os candidatos, embora possa fazê-lo, se assim desejar, mas sempre lhes atribui nota. O primeiro examinador a argüir não era necessariamente o mesmo. Os candidatos tratavam a todos por “Vossa Excelência” ao que eles, geralmente, retribuía com um “Doutor”, reverências também ensinadas aos candidatos pelos cursinhos preparatórios.

As questões formuladas eram, basicamente, de dois tipos: ou muito objetivas, demandando respostas “sim”, “não”, eventualmente um “porque”, com uma breve conceituação - ou eram uma espécie de caso para o candidato analisar e dizer qual decisão tomaria a respeito de algum de seus aspectos técnico-jurídicos. Como exemplo de pergunta objetiva e do modo como era conduzida, registramos: *“Doutor, defina o conceito de antecedentes e explique o que são maus antecedentes”*.

Depois de formular esta questão, diante do silêncio titubeante do candidato, o examinador retrucou:

*“Vamos lá, Doutor! Afinal o que são maus antecedentes? É ter sido indiciado na polícia como suspeito de cometer algum delito? É ter sido condenado com sentença transitada em julgado? É ter alguma dívida na praça? Vamos lá, Doutor! Se o senhor não souber, não tem problema, a gente passa para outra. E então?”*

A situação era de extrema intimidação do candidato que, além do nervosismo, tinha de graduar o volume de sua voz ao microfone.

O Juiz-3, ao se remeter à Prova Oral, qualificou-a do seguinte modo, justamente mencionando o uso do microfone:

*“(...)a argüição oral é uma experiência um pouco traumática, porque você responde às questões em público, perante uma banca de doutores, no microfone, quer dizer, qualquer erro crasso que você venha a cometer é um acontecimento público.”*

Como exemplo de “pergunta-caso”, elaborada por um dos examinadores, vale destacar:

*“Doutor, imagine que o senhor tem, diante de si, sendo juiz de uma pequena comarca do interior, o seguinte caso. Um fazendeiro rico, dono de uma linda e premiada égua, de nome Formosa, de crina branca e olhos azuis, deixa-a, certa noite, pastando em sua propriedade, próximo a um rio que está praticamente seco e faz divisa com a pequena propriedade de um sitiante, possuidor de um feio e velho cavalo pangaré que por lá também pasta, na mesma noite. Nada separa as propriedades, além desse riacho quase inexistente. Uma testemunha ocular observou que, durante a romântica noite enluarada, Formosa e o pangaré tiveram um caso de amor, do que decorreu a égua ficar prenhe. O dono de Formosa é pelo aborto do feto, no que é barrado pela sociedade “SOS Bichos” e, além disto, entra com uma ação indenizatória contra o dono do pangaré. A testemunha não sabe dizer se Formosa procurou o pangaré ou vice-versa e em que propriedade se deu a conjunção carnal.*

*E então, doutor? É procedente a ação indenizatória do dono da égua? O que o senhor decidiria? E com que fundamentação?”*

O candidato mal conseguia se expressar ao terminar de ouvir esse relato que, segundo o examinador, havia sido extraído de um repertório de jurisprudência.

Este tipo de prova oral nos pareceu mais um teste de resistência à tensão do que de verificação de conhecimentos jurídicos. Tinha-se a impressão, o tempo todo, de que estava sendo observado pelos examinadores mais o comportamento do candidato do que suas respostas, ou seja, o seu modo de se encaminhar para a mesa, sua roupa, sua voz, sua postura, até, e principalmente, seu auto-controle.

A candidata por nós entrevistada, novamente comparando os concursos para magistratura e para o MP, destacou como diferenças entre os dois que, na prova oral do MP, os cinco examinadores formulam perguntas aos candidatos, incluindo o presidente da banca. Além disto, os candidatos podem chegar apenas para o horário de sua prova e ir embora, não precisando permanecer, ali, separados da audiência, assistindo às provas dos demais candidatos do período, como ocorre na Prova Oral da magistratura. Na opinião desta entrevistada, o grau de dificuldade das perguntas varia de candidato para candidato:

*“Claro que há algumas distorções. Hoje, por exemplo, eu vi ( as provas orais) de 2 candidatos (à magistratura). As questões que fizeram para um foram bem mais difíceis do que as que fizeram para o outro. Então, acho que existe também esse fator da sorte no exame. No exame escrito não, porque é igual para todo mundo, agora, no oral, às vezes, é muito desigual.(...)”*

Sobre a banca de examinadores, assim expressou sua impressão o Juiz-3:

*“Eu creio que existe uma relação entre visão de mundo dos examinadores e uma visão de mundo do candidato. Isso é uma questão relevante. Mas eu acho que, mais do que isto, o que mais influencia, talvez,(...), é a demonstração de um mínimo de capacidade técnica, mesmo. Eu acho que esta é a grande questão a ser examinada. Porque existe uma deficiência de pessoas com formação adequada, dentro dos níveis de exigência da magistratura paulista, para poder completar os quadros.(...). Eu imagino que, se um*

*candidato se expuser, frontalmente contra uma ideologia mais tradicional, ou tiver uma visão de mundo muito aberta, eu penso que ele encontrará dificuldades(...). Uma visão frontalmente contrária aos membros de uma banca examinadora criaria problemas. Ou, entre dois candidatos, um com esta visão mais de confrontação e outro que tem uma visão um pouco mais adequada, certamente aquele com a visão mais adequada teria mais chance de ingresso.”*

O Juiz-1 também teceu considerações sobre o exame oral enquanto uma avaliação comportamental do candidato:

*“No último concurso de ingresso na magistratura, foi dito, publicamente, (...), por um membro da Comissão do Concurso, que o candidato que manifestasse simpatia pela Associação Juízes para a Democracia seria reprovado. (...). Apesar de que, havia um outro membro, na Comissão, que também disse que não havia nada de errado em participar da Associação. Ele até disse que “democracia nunca faria mal a ninguém”. (...)Mas tem muita coisa que eles observam aí que, eu acho, é de natureza educacional. Por exemplo: um candidato pode estar dando a resposta certinha, mas se ele falar “prá mim fazer”, ou usar gíria, se ele for grosseiro... A banca examinadora não fala nada e dispensa, porque esse é o tipo do comportamento que não se espera de um juiz. Um juiz não deve fazer considerações adjetivadas. Eu acho que, dependendo da banca, você tem um perfil de juiz”.*

A Prova Oral foi considerada, por vários dos participantes do *workshop*, um meio importante de “sentir o candidato” e de avaliar sua capacidade de aplicar e concatenar conceitos (princípio da imediatidade”), apesar dessa prova também ser considerada um “teste de *performance*” ao qual os cursinhos preparatórios dedicam alguns “ensaios”.

Quanto à possibilidade de que as banca proteja algum candidato, nesta fase, foi argumentado, por P-I, que somente se houvesse um “conluio de examinadores” a proteção prevaleceria sobre critérios objetivos.

Em suma, a Prova Oral é considerada, por muitos, uma boa forma de avaliar candidatos ao ingresso na magistratura, embora o modo como vem sendo aplicada, especialmente “o cerimonial intimidatório e amedrontador”(P-VII) e a possibilidade de “proteger os protegíveis”(P-X) mereçam revisão.

#### **4.2.8 - Entrevistas Pessoais**

Terminadas as quatro arguições da tarde, a Comissão chama os candidatos, individualmente, logo após a última arguição, para entrevistas pessoais. Depois das quatro entrevistas, a comissão se reúne para o julgamento definitivo da Prova Oral, computando o resultado segundo a média das notas atribuídas pelos cinco examinadores.

Quanto a essas entrevistas pessoais, esclareceu-nos a candidata, por nós entrevistada, que também no MP elas ocorrem no mesmo dia das provas orais e que há polêmicas sobre o quanto são ou não decisivas para o ingresso:

*“Dizem que já há uma seleção prévia na prova escrita (...)Já há uma classificação.(...)Dizem que essa prova oral é mais para ver a cara do candidato, ver a postura dele, por isso que, muitas vezes, eles fazem*

*perguntas até impossíveis, mesmo porque, acho que é para testar a reação, se você fica muito nervoso, como reage a esse tipo de pressão(...). Mas eu não sei até que ponto isso é verdade. É claro que se você for muito bem na prova oral e tiver ido mal na escrita, você passa.”*

Outros entrevistados são da mesma opinião da candidata. Um juiz que, informalmente, certa vez, conversou conosco a este respeito, comentou:

*“Eu acho que a entrevista começa com o exame oral, pela postura que você tem no exame oral face ao inusitado das questões; como você vai se comportar numa situação de tensão.”*

A candidata que entrevistamos, já tendo sido aprovada nas provas de seleção e escrita e passado pelos exames psicotécnicos, ainda não se havia submetido à prova oral e à entrevista pessoal quando colaborou conosco, não conhecendo ninguém que já tivesse sido entrevistado pela banca de magistrados que acompanhamos; ouvira dizer, porém, que os examinadores estavam, basicamente, elaborando questões sobre “cultura geral” - livros e jornais ultimamente lidos pelos candidatos -, de modo a avaliar suas opiniões a respeito da situação política mundial (guerra na Bósnia, fome na Etiópia, etc.). E acrescentou:

*“Porque é dentro desta linha que eles querem, supostamente, ter profissionais de uma elite cultural.”*

Parece ser de conhecimento de todos, no entanto, que na entrevista pessoal a banca também faz perguntas de caráter íntimo, o que é unanimemente tido como indevido. Nossa entrevistada candidata acredita que, inclusive este tipo de pergunta é feito para testar reações, para ver se o candidato fica envergonhado, chocado e/ou agressivo:

*“Na verdade, não interessa tanto o que você vai responder(...). Para mulher, eles fazem perguntas do tipo: Se você for para outra comarca e seu namorado for te visitar, vocês ficariam hospedados no mesmo quarto? (...) É complicado. Eles tem uma visão meio assim (...), de missão divina, de ser juiz 24 horas por dia...”*

Antes de se submeter à entrevista pessoal, a Juíza-4 também já tinha ouvido boatos sobre o tipo de perguntas comumente formuladas pela banca (outro tema bastante explorado pelos cursinhos preparatórios para o ingresso):

*“A gente tinha notícia de perguntas estapafúrdias a respeito da vida pessoal, umas coisas assim totalmente sem fundamento, mas, no meu caso, eles fizeram umas perguntas muito objetivas, muito fáceis de serem respondidas(...) Me perguntaram, se eu estivesse numa situação X, envolvendo um problema com advogados, se eu tomaria a iniciativa de procurar por eles.(...) Eu fui sincera, não foi exatamente o que eles queriam ouvir, mas eu dei a minha resposta. E aí o presidente da Comissão (do concurso) (...) falou: se isto acontecer com você, faça assim...E inclusive me orientou, então eu não me senti pressionada. (...) E fizeram outras perguntas a respeito da vida pessoal, acho que de relacionamento. Eu já era casada. (Perguntaram) se o meu marido aceitaria ou não o exercício das funções, se entenderia, se respeitaria...”*



Para aprovação no concurso, a média final, resultante das 3 provas (de Seleção, Escrita e Oral) deve ser igual ou superior a 5.

As médias dos aprovados no último concurso concluído em 1997 variaram de 7,35 (1º colocado) a 5,00 (48º colocado). Reproduzimos, a seguir, parte do texto publicado no Diário Oficial da Justiça por ocasião da divulgação dos nomes dos aprovados:

*“As médias não foram elevadas, mas os candidatos que atingiram notas mais altas nas eliminatórias, principalmente na prova escrita, tiveram precedência na ordem classificatória. Na hipótese de ocorrer empate, após a aplicação desse mecanismo, passou a prevalecer a maior idade do candidato, seus encargos de família e, subsidiariamente, a impressão deixada na entrevista individual(...). Com breves palavras dirigidas aos aprovados e de estímulo aos que não lograram classificação, a presidência orientou os aprovados como proceder para se submeterem ao exame de saúde física e mental pelo Departamento Médico do Estado (...).”<sup>233</sup>*

#### **4.2.9 - Comissão do Concurso de Provas**

Cabe esclarecer que esta comissão é presidida pelo desembargador decano, por três desembargadores, um de cada seção, e por um advogado indicado pela Seção de São Paulo da OAB. Os quatro desembargadores e os suplentes eleitos para esta comissão são afastados temporariamente de suas funções e tomam decisões por maioria de votos, cabendo ao presidente votar para desempate.

A Comissão tem ampla autonomia para solicitar ou requisitar, de quaisquer fontes, informações sigilosas, escritas ou verbais, relativas à personalidade e à vida pregressa do candidato. O Presidente da Comissão, dentre outras solicitações, pode, por exemplo, pedir aos Juízes de Direito das Comarcas onde reside ou tenha residido o candidato informações urgentes, e de caráter reservado, sobre sua idoneidade moral. Até o julgamento final do concurso, o candidato pode ser dele excluído por deliberação fundamentada da Comissão de Concurso, caso em que poderá recorrer para o Conselho Superior da Magistratura no prazo de 5 dias. Não há possibilidade, todavia, de pedido de revisão de quaisquer das provas e de recurso relativo ao resultado das mesmas.

Para a Juíza-2, a composição de forças de uma determinada Comissão de Concurso representa, de certa forma, a composição de forças do próprio Tribunal Justiça naquele momento, porque a Comissão é escolhida segundo critérios de antigüidade e de lideranças, o que também ocorre entre os próprios advogados, uma vez que os mais antigos adquirem o direito de ter acesso à diretoria da OAB, à sua presidência, etc. Estas opiniões de nossa entrevistada foram reiteradas, durante o *workshop*, tanto por P-II quanto por P-VIII. O primeiro mencionou que a magistratura - por não saber o que

---

<sup>233</sup> - DOE - Poder Judiciário - SP, 67(208) - 2ª feira, 3/11/97 - Cad.1-parte I-pg.6.

pretende, ou melhor, por apenas pretender preencher vagas -, deixa o perfil dos ingressantes na dependência das Comissões de Concurso e do que é decidido pelo Presidente do TJ, ou seja, nas mãos de desembargadores “em final de carreira”, cujos valores éticos podem estar em “desuso”. O segundo, afirmou que as bancas de concursos são erroneamente montadas, dentre outros motivos porque o examinador representante da OAB, muitas vezes, também é candidato ao ingresso na Magistratura através do Quinto Constitucional.

Ainda comentando a formação das bancas examinadoras, P-II argumentou, durante o *workshop*: “Escolhe-se uma banca dependendo não do talento que o desembargador tenha para recrutar, não da experiência docente, não do relacionamento humano e de sua capacidade para detectar vocações, mas os critérios são outros. É um de uma seção, outro de outra e, mais ou menos, é um sistema hereditário. Todos terão sua vez”.

E finalizou, acrescentando que as falhas cometidas pela banca, ou seja, o recrutamento de juízes inadequados para o exercício das funções, são absorvidas pelo Judiciário, pois questioná-las seria por em xeque a própria cúpula da instituição. Comentou P-II: “O Tribunal vai admitir que errou? Depois desse concurso que demora tanto, que é tão custoso, (...), com nomes respeitabilíssimos na banca, vai admitir que errou? Não! Então absorve.”

#### **4.2.10 - Calendário do Último Concurso de Provas Concluído na Capital e do em Andamento**

O concurso realizado em 1997 teve suas inscrições abertas de 5 a 14 de maio e o resultado final foi divulgado em 31 de outubro, dia em que ocorreu a última série de provas orais. Inscreveram-se 3.210 bacharéis para concorrer a 171 vagas. A Prova de Seleção ocorreu no dia 15 de junho, a Prova Escrita no dia 3 de agosto e as Provas Orais nas tardes de 22/9 a 31/10.

O concurso em andamento teve suas inscrições abertas no período de 5 a 14 de novembro de 1997 e a prova de Seleção ocorreu em 21 de dezembro. Para este concurso, inscreveram-se 2.833 bacharéis e estão abertas 195 vagas. Passaram para a Prova Escrita 395 candidatos.

#### **4.2.11 - Recrutamento de Juízes nos 20 Últimos Concursos de Provas**

Ano	nº do Conc.	Inscritos	Aprovados (N.A.) %	Homens (N.A.) %	Mulheres (N.A.) %
1983	149	1.154	91 7,89	89 97,81	2 2,19
1984	150	1.294	95 7,34	91 95,78	4 4,22
1985	151	1.186	39 3,29	36 92,31	3 7,69
1985	152	1.204	38	38	0

			3,16	100,00	0,00
1986	153	1.499	62 4,14	57 91,93	5 8,07
1987	154	1.782	46 2,58	37 80,43	9 19,57
1988	155	1.676	48 2,86	38 79,16	10 20,84
1988	156	1.671	43 2,57	38 88,37	5 11,63
1989	157	2.060	34 1,65	28 82,35	6 17,65
1990	158	2.008	45 2,24	32 71,11	13 28,89
1990	159	1.975	58 2,94	36 62,06	22 37,94
1991	160	1.450	57 3,93	41 71,92	16 28,08
1992	161	2.654	57 2,15	49 85,96	8 14,04
1992	162	1.689	77 4,56	42 54,54	35 45,46
1992	163	2.320	92 3,97	57 61,95	35 38,05
1993	164	2.594	64 2,47	39 60,93	25 39,07
1994	165	3.318	41 1,23	23 56,09	18 43,91
1995	166	3.232	71 2,18	40 56,33	31 43,67
1996	167	3.233	40 1,23	27 67,50	13 32,50
1997	168	3.210	48 <sup>234</sup> 1,49	29 58,33	19 41,67
1998	169	2.833			

(Fonte: Departamento do Expediente do Conselho Superior da Magistratura - Divisão de Promoção e Designação da Magistratura - DEMA-2)

Esse quadro revela que, apesar da tendência ao crescimento do número de candidatos inscritos, em especial entre os concursos 162 e 168, vem decrescendo o percentual de aprovados, o qual atingiu seu mais baixo índice nos anos de 1994 e de 1996 (1,23%).

A dificuldade de aprovação nos concursos realizados entre 1983 e 1992 para a Justiça Comum do Estado de São Paulo é atestada por Nalini, que constatou a

<sup>234</sup> - Durante o *workshop*, o Desembargador Ary Belfort nos informou que dois desses 48 ingressantes também passaram no concurso para a magistratura federal e optaram por esta.

aprovação, em média, de apenas 3,4% dos candidatos por concurso, dentre os 14 ocorridos nos últimos 10 anos (Nalini,1992a:88).

É comum que os candidatos sofram repetidas reprovações até conseguirem passar num concurso para a magistratura. Tais reprovações podem indicar, segundo analistas do IUPERJ, a existência de não poucas dificuldades enfrentadas pelos candidatos. De acordo com a pesquisa realizada por este instituto (Vianna,1997:171-175), há um progressivo aumento do número de juízes que se candidata à magistratura mais de uma vez. Enquanto em 1975-76, 81% entraram na primeira tentativa e apenas 2,5% dos aprovados já tinham tentado por três ou mais vezes, em 1993-94 somente 27,3% foram aprovados em sua primeira tentativa e 24% já tinham prestado outros três ou mais concursos. Em termos de Brasil, essa pesquisa constatou que a Justiça Comum é o ramo do Judiciário com mais alto índice de participação num só concurso (58,8%) e a Justiça do Trabalho o ramo com mais baixo índice (38,6%).

#### **Número de Concursos Anteriores ao do Ingresso por Estado da Federação**

<b>Concursos</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R. G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Nenhum</b>	50,8%	55,5%	46,0%	60,1%	49,5%
<b>Um</b>	25,4%	27,3%	23,5%	20,9%	22,4%
<b>Dois</b>	15,0%	12,2%	14,0%	13,7%	15,1%
<b>Três ou mais</b>	8,8%	4,9%	16,5%	5,2%	13,0%
<b>Total</b>	<b>520</b>	<b>245</b>	<b>328</b>	<b>153</b>	<b>370</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:173)

Como seria de se esperar, quando os analistas do IUPERJ cruzam a informação relativa a concursos anteriores com a formação universitária, notam que estudantes irregulares apresentam índice superior de participação em mais de um concurso. Apontam, ainda, que tem aumentado, nos últimos concursos, o percentual de aprovação de candidatos com uma trajetória “padrão”. Sobre isto, concluem: *“Se o deslocamento dos notáveis foi obra comum das camadas médias e dos setores subalternos, operada no auge da democratização social, os dados, hoje, parecem indicar a tendência à apropriação da carreira por parte daquelas famílias que estocaram recursos para garantir a reprodução, em seus filhos, de sua condução de status.”*(Vianna et alii,1997:177)

Diferentes pesquisadores também vêm avaliando o significativo aumento do número de mulheres dentre os candidatos aprovados. Como podemos observar no 1º quadro deste item, nos sete últimos concursos, elas passaram a representar sempre mais de 30% do total de juízes ingressantes.

Abordemos, primeiramente, a questão das vagas não preenchidas.

#### **4.2.12 - Não Preenchimento Crônico de Vagas e Quadro Atual de Cargos e Juízes**

Para a candidata que entrevistamos, dividida entre os concursos de ingresso na magistratura e no MP, não há uma explicação transparente e lógica para o fato das vagas na magistratura não serem preenchidas e as do MP o serem.

*“Eu acho que isso se deve menos à falta de preparação dos candidatos e mais a uma tática deliberada, deles mesmos,(...)Porque fica um certo comentário de que na magistratura não entra todo mundo (...) Eles são muito ciosos de serem uma elite e querem manter tudo dentro do seu grupinho, embora vivam reclamando de que têm muito trabalho, de que faltam juízes...Mas eu vejo pelo ano passado: no MP eram 100 vagas e na Magistratura eram 160. No MP passaram 100 candidatos, na Magistratura passaram 40. Então não é tanto por falta de preparação, porque os concursos são nivelados.”*

Na opinião da Juíza-4, o maior motivo para a vacância é o necessário rigor na seleção:

*“Eu acho que eles têm um critério rígido de seleção, mas eu não posso dizer que eu não concordo com esse critério, porque vai se exigir tanto do juiz recém-ingresso, que se ele não tiver uma razoável formação teórica e uma estrutura psicológica boa, ele não vai agüentar: é muita pressão, é muita cobrança, é um trabalho exaustivo, psicologicamente estressa, é muito complicado. Eu acho que o problema de não preencherem essas vagas é a insistência de selecionarem bem os candidatos, embora isto seja prejudicial a mim mesma, porque me sobrecarrega de trabalho.(...)”*

Concordando com a Juíza-4, o Juiz-3 aponta como razão para o não preenchimento crônico de vagas a má formação dos candidatos:

*“Insuficiência, total e absoluta, de capacidade dos candidatos. Não existe outra explicação. Quer dizer, eu, quando entrei na magistratura, vejo hoje, eu não sabia muita coisa que deveria saber. Então, eu suponho que aqueles que não tenham sequer passado na 1ª prova, não teriam condições mínimas para poder exercer, tecnicamente, a profissão. Na 1ª prova que eu fiz eram mais de 2.000 candidatos. Suponho que tenham passado 200 para a 2ª prova e essa prova não tem nenhum critério, além de uma triagem básica sobre a capacidade dos candidatos. Não há nenhuma outra possibilidade de influência nesse aspecto.”*

A Juíza-2 acha que o problema decorre de uma mescla do que os entrevistados anteriores apontaram, pois na sua opinião, a tentativa de preservar um perfil determinado de juiz, com bom conhecimento técnico e possuidor de critérios de vida e de moralidade tradicionais (casamento, filhos) não é uma combinação fácil.

Em entrevista à Revista da Escola Paulista da Magistratura, o Desembargador Dirceu de Mello, atual presidente do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo, afirmou que, na sua visão de administrador, os problemas mais sérios, hoje, do Poder Judiciário Estadual, são aqueles ligados ao acúmulo de processos aguardando distribuição e à falta de juízes. Questionado sobre as soluções que, de imediato, daria para estes problemas, afirmou que o acúmulo de processos exige uma resposta de ordem legislativa. Já a

questão da falta de juízes se relaciona com o recrutamento de magistrados, havendo necessidade, na sua opinião, de uma reformulação no sistema de concurso, para permitir o preenchimento de mais vagas sem comprometer a qualidade dos novos quadros.<sup>235</sup>

Cabe acrescentar que, no Estado de São Paulo, além do que se consideram “cargos vagos normais”, as Leis 6.166/88 e 762/94 criaram novos cargos de juiz de 1ª instância, os quais, até o presente, mantêm-se majoritariamente desocupados. Segundo o diretor do Departamento de Promoção e Designação para a Magistratura, DEMA-2, o não preenchimento das novas vagas criadas por essas leis se deve à falta de verbas para os necessários recursos materiais e humanos que precisam acompanhar a criação de uma nova comarca ou mesmo de mais uma vara em comarca já existente. Afirmou-nos este diretor:

*“Falta dinheiro para tudo: aluguel ou compra de imóveis, mobiliário, maquinário e, principalmente, não se abrem novos concursos para funcionários. Como um juiz pode trabalhar sem eles? Isto sem contar que, nos concursos para a magistratura, são preenchidas, em média, somente 20% das vagas abertas. De que adiantaram essas novas leis?”*

A Juíza-4, comentando por que a vara em que atualmente trabalha é *pesadíssima*, confirmou que, somado ao problema da falta de juízes, ou seja, à sobrecarga de trabalho para os que se encontram em atividade, há o problema da falta de novos concursos para funcionários:

*“A minha vara tem 6.300 processos(...). Lá está faltando instalar um foro distrital e a 3ª vara, com urgência(...). O problema lá é político (...): eles alegam que não tem verba, porque o governo do Estado não dá(...). Acredito que o menor problema, neste caso específico, como em algumas outras cidades mais pesadas, seria a falta de juiz, porque, para cada juiz que você coloca numa vara nova, você vai deslocar uns 20 funcionários. Isso custa para o TJ e, por conseqüência, para o Estado(...). Eu já soube de muitos juízes que foram ao Tribunal, pedindo para instalar um foro distrital, uma nova vara, por causa de sobrecarga e, simplesmente, disseram que não têm condições e ponto fina. Infelizmente, foi essa a resposta.”*

Obtivemos a seguinte relação, junto ao DEMA-2, da situação funcional dos juízes na magistratura paulista até 18/12/1997.

### **Relação Geral de Cargos Vagos e Preenchidos na Magistratura do Estado de São Paulo por Instâncias**

	<b>Quadro Geral de Cargos</b> (normais +	<b>Quadro de Cargos Normais</b>	<b>Cargos Vagos</b> (Leis 6.166 e 762/94)	<b>Cargos Vagos Normais</b>	<b>Total de Cargos Preenchidos</b>	<b>Total de Cargos Vagos</b>
--	---	---------------------------------	--	-----------------------------	------------------------------------	------------------------------

<sup>235</sup> - Conforme já mencionamos no item 4.2.2, este desembargador é pela flexibilização de critérios teórico-técnicos para o ingresso e pela intransigência quanto a critérios relativos a honorabilidade do candidato.

	criados pelas Leis 6.166/88 e 762/94)	s				
<b>1ª inst.</b>	1.888	1.541	347	220	1.321	567
<b>2ª inst.</b>	338	338	0	5	333	5
<b>Total</b>	<b>2.226</b>	<b>1.879</b>	<b>347</b>	<b>225</b>	<b>1.654</b>	<b>572</b>

Até 18 de dezembro de 1997, do total de cargos previstos para a Magistratura Comum do Estado de São Paulo (2.226), 74,3% (1.654) estavam ocupados e 25,7% (572) vagos. Desse total (2.226) de cargos existentes, 84,8% (1.888) eram de juizes de 1ª instância e 15,2% (338) de juizes de 2ª instância. Considerando somente o total (1.888) de cargos de juizes de 1ª instância, 81,6% estavam ocupados, enquanto, do total (338) dos cargos de juizes de 2ª instância, 98,5% estavam preenchidos. A explicação para o maior número de cargos vagos na 1ª instância, segundo o diretor do DEMA, é a constante promoção desses juizes, o que, no caso dos substitutos, que estão “na base da pirâmide”, significa que suas vagas só serão preenchidas após novos concursos. E, estes concursos, além de abrirem vagas em número sempre aquém do de cargos desocupados, sequer aprovam candidatos para preenchê-las.

#### **Relação Específica de Cargos Vagos e Preenchidos na Magistratura do Estado de São Paulo por Entrâncias e Instâncias**

<b>1ª Instância</b>	<b>Quadro Geral</b>	<b>Cargos Normais</b>	<b>Cargos Preenchidos</b>	<b>Cargos Vagos Normais</b>	<b>Cargos Vagos (Lei 6166)</b>	<b>Cargos Vagos (Lei 762)</b>	<b>Cargos em Disponibilidade</b>
<b>Substitutos</b>	295	266	92	174	0	29	0
<b>1ª Entrânc.</b>	159	120	107	12	1	38	0
<b>2ª Entrânc.</b>	258	204	183	21	0	54	4
<b>3ª Entrânc. (Interior)</b>	456	363	360	4	0	93	2
<b>3ª Entrânc. (Auxiliares da Capital)</b>	327	287	281	6	0	40	2
<b>Entrância</b>							

<b>Especial</b>	308	216	214	2	31	61	0
<b>Substitutos em 2º Grau</b>	85	85	84	1	0	0	0
<b>Subtotal</b>	<b>1.888</b>	<b>1.541</b>	<b>1.321</b>	<b>220</b>	<b>32</b>	<b>315</b>	<b>8</b>
<b>2ª Instância</b>							
<b>Tribunais de Alçada</b>		206	203	5			
<b>Desembargadores</b>		132	130	0			
<b>Subtotal</b>		<b>338</b>	<b>333</b>	<b>5</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>1.888</b>	<b>1.879</b>	<b>1.654</b>	<b>225</b>	<b>32</b>	<b>315</b>	<b>8</b>

#### 4.2.13 - Perfil Detalhado dos Ingressantes no Penúltimo Concurso de Provas

Os dados mais recentes e detalhados de que dispomos a respeito do perfil dos ingressantes na Justiça Comum de São Paulo se referem ao concurso realizado em 1996.

São os seguintes:

	masculino	feminino
sexo	67,5%	32,5%

	solteiros	casados	divorciados
estado civil	75%	25%	0%

	entre 23 e 30	entre 31 e 35	entre 36 e 45
idade (em anos)	80%	12,5%	7,5%

faculdade de origem	USP	PUC-SP	UNESP	FD-Bauru	outras
	52,5%	15%	7,5%	5%	20%

Profis - São	Advogados	Serv. da Justiça	Bachareis	Proc. do Estado	Proc. da Faz.	2º Sarg. Exerc.	Deleg. de Políc.	Anal. Contr. Fiscal	Bancário	Anal. De Sist.
42,5%	25%	12,5%	5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%	2,5%

Quanto ao concurso realizado em 1997, apenas sabemos que do total dos candidatos que fizeram a Prova de Seleção (3.210), 10,6% (339) seguiram para a Prova Escrita. Outros 22 já estavam habilitados para essa fase por terem o *Certificado de Conclusão do Curso de Preparação à Carreira de Juiz*, somando 361 candidatos (29 a mais do que o dobro das vagas disponíveis). Destes, contudo, 330 compareceram à Prova Escrita e 114 passaram para a Oral: 57% do sexo feminino e 43% do masculino (número já inferior ao total de 171 vagas abertas). O concurso, finalmente, aprovou 48



candidatos: 58,% do sexo masculino e 42% do feminino. Inverteu-se, portanto, a participação de homens e mulheres. Majoritárias na prova oral (57%), elas passaram a ser minoria dentre os aprovados para o ingresso na carreira (42%).<sup>236</sup>

Vale ressaltar que, embora este tema fizesse parte do rol de perguntas que orientou o *workshop*, ele não foi abordado pelos participantes, todos do sexo masculino.

#### **4.3 - CONCURSO DE TÍTULOS E VITALICIAMENTO<sup>237</sup>**

##### **4.3.1 - Comissão do Concurso e Critérios para Aprovação**

Para prestar este concurso, exige-se que o Juiz Substituto não vitalício (primeiro cargo exercido pelo ingressante na carreira da magistratura, conforme vimos no item 2.4.1) tenha exercido esta função por no mínimo 3 e no máximo 24 meses, depois do que poderá apresentar um prontuário para apreciação pela Comissão do Concurso de Títulos.

Esta Comissão é constituída por membros do Conselho Superior da Magistratura e por um advogado designado pela Ordem dos Advogados do Brasil, Secção de São Paulo. O Concurso faz parte integrante do processo de vitaliciamento do juiz e baseia-se, essencialmente, na análise de um prontuário que o próprio Juiz, ainda Substituto e não vitalício, deve preparar e apresentar à referida Comissão. Com base nesse prontuário, a Comissão apresentará as conclusões relativas à capacidade, aptidão e adequação ao cargo demonstradas pelo candidato. Caso este sofra qualquer restrição, lhe é facultada a apresentação de defesa escrita, no prazo de 15 dias, instruída com documentos e rol de testemunhas cujo número não poderá ser superior a 8. O processo correrá perante a Corregedoria Geral da Justiça.

Do prontuário de cada Juiz Substituto, para a participação no Concurso de Títulos, devem constar:

- a) documentos, encaminhados por ele, incluindo, obrigatoriamente, cópias de suas decisões;
- b) referências consignadas no Concurso de Provas e as constantes de acórdãos ou votos;
- c) informações colhidas pelo Conselho Superior da Magistratura durante o biênio;
- d) **informações reservadas** sobre sua **conduta moral, capacidade funcional e produtividade**, obrigatoriamente remetidas, em cada semestre, pelos Juízes de Direito das sedes de Circunscrições Judiciárias, bem como pelos Juízes Titulares de Comarcas ou Varas onde tenha servido (grifos nossos);
- e) parecer da Diretoria da Escola Paulista da Magistratura sobre seu desempenho;

---

<sup>236</sup> - Discutiremos no item 7, com maior detalhamento, outros dados sobre gênero, idade e demais aspectos relativos ao perfil de juízes tanto da Justiça Comum de São Paulo quanto do Brasil e de outros países.

O Tribunal de Justiça, em **sessão secreta** e por maioria dos Desembargadores presentes, apreciará a conclusão da Comissão do Concurso de Títulos, aprovando ou não o vitaliciamento do Juiz Substituto<sup>238</sup>.

## **5 - CURSOS DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **5.1 - CURSOS DE APERFEIÇOAMENTO**

Os juízes recém ingressos na carreira - Juízes Substitutos não vitalícios - são inscritos, de ofício (ou seja, obrigatoriamente) na EPM para o Curso de Iniciação Funcional Fase I. A frequência e aproveitamento, segundo a Constituição Federal, serão levados em conta nas futuras promoções<sup>239</sup>. A Fase II, por sua vez, será obrigatória para todos os que já tiverem assumido a titularidade de uma vara de comarca de 1ª entrância.

Segundo Dallari (1996:33-34), na prática brasileira, cursos sistemáticos de aperfeiçoamento para magistrados estão sendo simplesmente ignorados, sendo pouco provável que novos venham a ser instalados. O autor atribui isto ao fato de acharem os próprios juízes, de modo geral, que tais cursos agravarão sua sobrecarga de trabalho, além de ocupar o tempo que dedicam ao repouso necessário ou à vida familiar.

P-II, durante o *workshop*, considerou que os Cursos de Iniciação Funcional são tentativas, ainda que “insipientes”, de fazer da vitaliciedade um período, de fato, probatório. Na sua opinião: “*A situação de hoje é expressivamente melhor do que quando ingressamos na carreira (...)*”. Atualmente, por iniciativa do Desembargador-Corregedor, os juízes recém nomeados recebem “tutores” - juízes de 2º grau - para acompanhá-los nos percalços cotidianos do exercício profissional, sendo assim uma espécie de “(...) *ponto de apoio, um pronto socorro, uma UTI jurídica e, não só jurídica, mas existencial (...), alguém com quem possa se abrir, porque o juiz é muito sozinho*”.

#### **5.1.1 - Curso de Aperfeiçoamento - Iniciação Funcional Fase I**

A previsão é que a duração mínima deste curso seja de 3 meses, prazo que pode ser dilatado pelo Conselho Superior da Magistratura. O curso abrange aulas teóricas, a cargo de magistrados e professores escolhidos pela Escola, além de prática forense, junto aos Tribunais de Justiça Comum e às Varas da comarca de São Paulo. A Diretoria da Escola poderá, ainda, mediante entendimento com o Presidente do Tribunal Regional

---

<sup>237</sup> - Regimento do Concurso de Ingresso na Magistratura, cap. IX, arts. 40 a 43.

<sup>238</sup> - No item 6.2.1 a vitaliciedade está especificamente tratada.

<sup>239</sup> - art.93, inc. IV da Constituição Federal; art. 3º, *caput* da Lei 9.351 de 30/04/96, e cap. VII - arts 32 a 35 do Regimento do Concurso de Ingresso na Magistratura.

Eleitoral, promover estágio de Juízes Substitutos, junto a órgãos da Justiça Eleitoral sediados na Capital do Estado.

Durante o Curso de Iniciação Funcional Fase-I, o Presidente do Tribunal designará os Juízes Substitutos, como estagiários, de preferência nas Varas Cíveis, Criminais, do Júri, da Infância e Juventude, da Família e Sucessões e da Fazenda Pública.

Terminado o Curso, o Juiz Substituto, no prazo de 5 dias úteis, apresentará à Escola relatório de suas atividades, instruído com cópias de despachos e sentenças. Os Juízes Titulares e os Coordenadores que acompanharam o Substituto, em igual prazo, prestarão informações reservadas ao Presidente do Tribunal e ao Diretor da Escola sobre sua conduta e produtividade. No prazo de 10 dias, após o término do Curso, a Diretoria da Escola emitirá parecer sobre o desempenho de cada Juiz Substituto, com vistas ao Concurso de Títulos, por ocasião do vitaliciamento.

A experiência da Juíza-4 a respeito desse curso de aperfeiçoamento, foi por ela resumido da seguinte forma:

*“Depois da 1ª escolinha (extinto “Curso de Preparação” da EPM), depois já de aprovada, teve a 2ª escolinha (Curso de Formação Funcional - Fase I). Durante o período da manhã eram ministradas as aulas e no período da tarde nós acompanhávamos os juízes aqui, na Capital. Isso foi ótimo, porque a gente viu, no dia-a-dia, como funciona. Então, perde-se um pouco do medo, porque saber as coisas na teoria é uma coisa e você chegar na prática (...) é outra diferente. Já éramos todos juízes substitutos e estávamos auxiliando juízes, aqui da Capital. Era um estágio.”*

Confirmou-nos que a duração do Curso de Iniciação Funcional Fase-I foi de 3 meses e que, concluído, cada juiz foi para a sua comarca.

O Juiz-3 referiu-se a esse Curso também como um estágio nas varas da Capital, logo após o ingresso na carreira, sendo sua duração, aproximadamente, de um mês. Lembra-se de que, pela manhã, havia palestras na recém inaugurada EPM e, à tarde, havia experiências práticas em varas ou em departamentos dos tribunais da Capital.

*“O que mais, pessoalmente, me agradou nisso, foi ter mudado um pouco a perspectiva do trabalho jurídico. A visão que a gente tem como parte é muito setORIZADA, é muito parcial em relação à complexidade da administração da Justiça. E esse 1º contato que eu tive, aqui nas varas da Capital, que foi um panorama geral dos diversos setores e das diversas varas, abriu, assim, uma outra visão da questão da Justiça, uma visão mais completa (...)”*

Ouvimos, informalmente, numa reunião de juízes que, assim como o Juiz-3, estão com aproximadamente 8 anos de carreira e são auxiliares na capital, que suas experiências como participantes da 1ª turma da EPM, em janeiro de 1989, logo após ingressarem, foi a de terem de acompanhar um curso obrigatório, muito teórico, de um

mês de duração, com aulas que, basicamente, repetiam o que já haviam estudado para o concurso de ingresso. Depois, não se lembram de terem sido convocados para nenhum curso. Souberam de turmas posteriores que sequer tiveram essas aulas teóricas.

### **5.1.2 - Curso de Aperfeiçoamento - Iniciação Funcional Fase II**

Dos Juízes que assumiram a titularidade de uma vara em uma comarca de 1ª entrância, exigem-se, a princípio, leituras programadas de sentenças e jurisprudência<sup>240</sup>. Esta nova etapa do Aperfeiçoamento também é obrigatória para o futuro vitaliciamento, mas quase nada conseguimos aferir sobre a prática e a eficácia desta exigência.

### **5.1.3 - Cursos oferecidos pelos CEDES (Cursos de Aperfeiçoamento no Interior)**

Em portaria recente<sup>241</sup>, o Diretor da EPM resolveu que os CEDES deverão, obrigatoriamente, apresentar calendário de datas anuais, para um mínimo de 3 eventos por semestre, comunicando-os à EPM e à APAMAGIS, sendo que qualquer evento para o qual seja necessária a presença de representantes destas e que não esteja previsto no calendário anual deverá ser comunicado com antecedência mínima de 20 dias. Ficou estabelecida a divisão do Estado de São Paulo em seis regiões para a concretização de dois cursos oficiais e semestrais dos CEDES, sendo obrigatória a frequência de todos os respectivos juízes.

A sistemática prevista para estes cursos oficiais é a seguinte:

- a) aula expositiva de 50 minutos;
- b) elaboração de questões prévias pelo expositor a serem distribuídas com antecedência aos participantes;
- c) constituição de grupos monitorados para discussão;
- d) retorno ao plenário para apreciação do expositor e formulação de conclusões a serem encaminhadas à publicação e distribuição entre os juízes do Estado.

As reuniões regionais ou as realizadas pelos demais CEDES, do interior ou da Capital, que seguirem essa mesma sistemática, poderão ser oficialmente reconhecidas e o aproveitamento e frequência dos juízes participantes serão analisados pelo representante da Escola e comunicados ao Conselho Superior da Magistratura para lançamento no prontuário. Numa Ata de Congresso, datada de 03/12/93, já constava a “*firme proposição*” de que nas remoções e promoções de juízes fosse considerado obrigatório o aproveitamento dos mesmos junto à Escola e seus CEDES.

---

<sup>240</sup> - Não conseguimos averiguar a que se referem, exatamente, essas leituras programadas, apesar de termos lido relatórios e conversado com algumas pessoas a este respeito.

<sup>241</sup> - nº 01/96, de 25/04/96.

Com relação aos trabalhos desenvolvidos quando da realização de cursos e seminários dos CEDES, desde 1993, há a proposta de que sejam publicados na Revista da EPM, cujo nº “zero” saiu apenas em dezembro de 1996.

A aferição de aproveitamento em cursos, estabelecida em 1993, previa pontuação igual a 1 (um) para a simples presença em curso regular do CEDES, extinguindo a pontuação 2 (dois) para os participantes que tivessem atuação relevante, uma vez que se considerou tal averiguação muito subjetiva. Em substituição a esta, foi criada a “pontuação de bonificação”, ou seja, para o juiz que freqüentar 75% dos cursos, durante um ano, é dado mais um ponto de aproveitamento, e para os que freqüentarem 100% são dados mais dois pontos. Ausências por motivos de trabalho jurisdicional são abonadas desde que justificadas e que o juiz tenha freqüentado de forma regular as reuniões anteriores, ficando a critério do Juiz Diretor e do Juiz Secretário de cada CEDES julgá-las.

Para se ter uma idéia, dos relatórios recebidos pela EPM consta que, no CEDES de Santos, considerado um dos mais ativos, foram as seguintes as atividades realizadas nos últimos anos:

1992 - exposição de 3 temas, em outubro e novembro: 1º) *Aspectos Relevantes sobre Juizados Especiais*; 2º) *Juizados Especiais Criminais e o Direito Europeu - Aspectos Constitucionais dos JEPEC*; 3º) *Magistratura e Imprensa*. Está registrada a presença de 3 juízes à 1ª exposição;

1993 - exposição de 5 temas, entre maio e outubro: 1º) *Magistratura e Meio Ambiente*; 2º) *Autonomia e Independência do Judiciário*; 3º) *Problemas ligados à Egrégia Corregedoria Geral da Justiça*; 4º) *Tráfico de Drogas e a Lei dos Crimes Hediondos*; 5º) *Agilização do Processo*. Consta que compareceram 13 juízes à 3ª exposição e 19 à última.

1994 - exposição de 5 temas, entre abril e dezembro: 1º) *A Teoria Geral dos Contratos no Código de Defesa do Consumidor - CDC*; 2º) *O Processo de Conhecimento no CDC*; 3º) *Interpretação das Normas Processuais no CDC*; 4º) *Estatuto da Advocacia*; 5º) *O Papel Político do Juiz*. Juízes presentes às exposições: 11 à 2ª, 14 à 3ª, 18 à 4ª e 14 à 5ª.

1995 - exposição de 8 temas, entre fevereiro e agosto: 1º) *Pontos Polêmicos das Recentes Alterações ao CPC* (17 juízes presentes); 2º) *Alterações do CPC* (10 presentes); 3º) *Princípios Processuais do art.5º da CF* (16 presentes); 4º) *Compromisso de Compra e Venda* (27 presentes); 5º) *Conexão de Causas* (10 presentes); 6º) *Alterações do CPC* (22 presentes); 7º) *Reforma do CPP e Juizados Especiais Criminais* (19 presentes); 8º) *Reforma Constitucional e a Magistratura* (28 presentes).

Estes Cursos de Aperfeiçoamento oferecidos pelos CEDES tendem a ser extensivos a todos os juízes da região de abrangência do respectivo Centro de Estudos, não importando em que momento da carreira se encontram. Por enquanto, são cursos que não têm caráter obrigatório.

A Juíza-4, que sempre trabalhou em comarcas do interior, na entrevista que nos concedeu referiu-se elogiosamente ao trabalho dos CEDES, em especial aos cursos de aperfeiçoamento por eles oferecidos a juízes:

*“As palestras e reuniões não só abordam determinado assunto, como discutem a aplicação de uma determinada lei, como (...) problemas que os juízes têm sofrido na prática, trocam idéias. É uma oportunidade de um entrosamento, porque se você for esperar dos juízes que eles façam isso eles não vão se reunir nunca, porque eles não têm tempo, eles têm suas vidas particulares. Se não for nessas reuniões dos CEDES, eu acho muito difícil essa troca de idéias, eu não consigo imaginar como seria.”*

Esta juíza participou bastante das reuniões dos CEDES, principalmente quando estava em sua 1ª comarca. Quando passou para a 2ª, que era muito distante do CEDES regional, não tinha condição de ir às reuniões. Atualmente, não participa mais de reuniões por excesso de trabalho. Assim se justifica:

*“Os CEDES normalmente são à noite, então muitos juízes já estão cansados, ou têm serviço para fazer, ou têm a família esperando, então não vão. Eu, sempre que pude, fui. Agora, por exemplo, que para ir ao CEDES eu tenho que viajar e estou numa comarca pesadíssima, eu não vou. Difícilmente eu vou poder acompanhar uma palestra do CEDES. O que é uma pena, porque eu achava muito interessante, mas é tudo em decorrência da sobrecarga nossa de trabalho.”*

Quanto à possibilidade dos CEDES organizarem, periodicamente, ainda que anualmente, uma semana de estudos jurídicos, esta entrevistada pergunta:

*“Se fosse possível, eu acho que seria interessante, mas como você vai tirar, ao mesmo tempo, vários juízes das suas funções, durante uma semana, como se fosse um seminário? Iria ser um transtorno muito grande.”*

Na época em que alguns juízes, hoje com 8 anos de carreira, ingressaram, a freqüência às aulas dos CEDES contava pontos, em tese, para a aferição de promoção por merecimento, o que foi duramente criticado, por se considerar que isso pouco avaliava a efetiva participação do juiz. Alguns, inclusive, por estarem em regiões distantes, em que não havia CEDES ou em que o mais próximo era de difícil acesso, não tinham como comparecer às aulas. Os cursos costumavam se dar nos fins de semana.

O juiz-1, já na faixa dos 50 anos de idade, declarou na entrevista que nos deu:

*“Essa idéia do CEDES era uma idéia muito boa e eu acho que seria relevantíssima nesse processo de formação do juiz, mas, a meu critério, o financiamento dos CEDES era feito por parte da APAMAGIS, e o dinheiro que a APAMAGIS tem ela consegue de 1% dos cartórios e eles associavam esses cursos a campanhas políticas de um certo grupo. Daí que, com isso, elege-se um deputado, elege-se um vice-*

*prefeito. (...) Você não pode, textualmente, falar que o cara está fazendo campanha política se ele vai na região "X" a pretexto de dar um curso sobre lei do inquilinato. Agora, concomitantemente, ele faz um churrasco, ou um almoço, faz uma grande festa, traz as famílias dos juizes da região inteira, o presidente da OAB, a liderança, o promotor, reúne todo mundo naquele negócio e faz campanha política, (...). A palestra, a aula, virou um pretexto. (...) E esses projetos continuam. Não sei se eu estou enganado... Os CEDES, talvez, sejam mais importantes que a Escola! O que produz mais? O que dá mais resultado? Em razão da infraestrutura da Escola ela teria de produzir muito mais! Muito mais! (...)"*

## **6 - PROMOÇÕES AO LONGO DA CARREIRA**

### **6.1 - CRITÉRIOS DE MOBILIDADE FUNCIONAL**

A Constituição Federal prevê<sup>242</sup> que lei complementar, de iniciativa do Supremo Tribunal Federal, disporá sobre o estatuto da magistratura, observado o princípio da promoção de entrância para entrância, alternadamente, por antigüidade e merecimento, atendidas as seguintes normas:

- a) é obrigatória a promoção do juiz que figure por três vezes consecutivas ou cinco alternadas em lista de merecimento;
- b) a promoção por merecimento pressupõe dois anos de exercício na respectiva entrância e integrar o juiz a primeira quinta parte da lista de antigüidade desta, salvo se não houver com tais requisitos quem aceite o lugar vago;
- c) a aferição do merecimento se fará pelos critérios da presteza e segurança no exercício da jurisdição e pela freqüência e aproveitamento em cursos reconhecidos de aperfeiçoamento;
- d) na apuração da antigüidade, o tribunal somente poderá recusar o juiz mais antigo pelo voto de dois terços de seus membros, conforme procedimento próprio, repetindo-se a votação até fixar-se a indicação.

A Constituição Federal também expõe que o acesso aos tribunais de segundo grau far-se-á por antigüidade e merecimento, alternadamente, sendo que cursos oficiais de preparação e aperfeiçoamento de magistrados serão requisitos para ingresso e promoção na carreira.

A Lei Orgânica da Magistratura Nacional (LOMN), além de reiterar os preceitos constitucionais<sup>243</sup>, explicita, num título e num capítulo específicos<sup>244</sup>, que outra lei regulará o processo de promoção, prescrevendo a observância dos critérios de antigüidade e

---

<sup>242</sup> - art.93, *caput*, inc.II e alíneas.

<sup>243</sup> - artigo 80, §1º, incisos I e II.

<sup>244</sup> - Título V (da Magistratura de Carreira), cap.II (da Promoção, da Remoção e do Acesso).

merecimento, alternadamente, e o da indicação dos candidatos à promoção por merecimento, em lista tríplice, sempre que possível.

Cabe registrar que, na magistratura de carreira dos estados, ao provimento inicial e à promoção por merecimento precederá a remoção<sup>245</sup>. Enquanto a promoção representa a possibilidade do juiz ascender na carreira, percorrendo-a "verticalmente" do topo à base, a remoção representa um trânsito horizontal, dentro de um mesmo patamar profissional.

A remoção se faz mediante escolha pelo Poder Executivo, sempre que possível, de nome constante de lista tríplice organizada pelo Tribunal de Justiça e contendo os nomes dos candidatos com mais de dois anos de efetivo exercício na entrância.

A notícia da ocorrência de vaga a ser preenchida, seja por promoção ou por merecimento, deve ser imediatamente veiculada por órgão oficial próprio, com indicação, no caso de promoção, das vagas que devem ser preenchidas segundo o critério de antigüidade ou de merecimento<sup>246</sup>.

Nenhum juiz poderá ser removido ou promovido senão com seu assentimento, manifestado na forma da lei, exceto quando o Tribunal ou seu Órgão Especial determinar, por motivo de interesse público, em **escrutínio secreto** e pelo voto de dois terços de seus membros efetivos, a remoção de juiz de instância inferior.

Questões relativas a esses critérios de antigüidade e merecimento para a promoção na carreira parecem preocupar bastante os juízes. Nossos entrevistados e os participantes do *workshop*, tanto ao nos explicarem melhor o alcance desses critérios quanto ao opinarem a respeito de como funcionam, demonstraram que neles reside tema delicado.

Em sua entrevista, o Juiz-3 nos explicou sua compreensão a respeito da mobilidade funcional, deixando claro que não conhece todos os meandros do tema, mas apenas aqueles que já lhe disseram ou lhe dizem respeito:

*“Existem, basicamente, 3 mecanismos de mobilidade dentro da carreira: a promoção por antigüidade, a promoção por merecimento e a remoção. A promoção por antigüidade é um critério objetivo, ou seja, a pessoa que está na lista de antigüidade há mais tempo, ela acaba se promovendo. Você se promove por antigüidade por tempo de serviço na entrância anterior. Com relação à promoção por merecimento, no meu tempo - eu não sei se mudou esse critério, hoje -, quando você vai de substituto para a 1ª entrância, o critério do merecimento é a sua ordem de colocação no concurso. **Depois disso, eu não sei exatamente, quais são os critérios, mas é necessário, a princípio, que você se inscreva em todas as vagas de***

---

<sup>245</sup> - Lei Orgânica da Magistratura Nacional, art. 81 e §§.

<sup>246</sup> - idem, arts. 82 e 83.



comarcas abertas por merecimento para fechar “a grade” e fica a critério do tribunal te promover para uma dessas vagas. Você pode escolher uma ordem de preferência, mas não é necessário que ela seja observada. **Com relação ao merecimento, depois desses critérios, eu não entendo, muito bem, qual seria o critério. Eu acho que é um âmbito de escolha do próprio Tribunal, do próprio Conselho a respeito disso. E tem a remoção. A remoção pode ser voluntária ou compulsória. A remoção voluntária é aquela que ocorre quando você completa dois anos num cargo e você pode escolher uma outra vara, um outro cargo, dentro da mesma entrância. E a remoção compulsória é quando ocorrem problemas com o juiz numa dada comarca, num dado ambiente, e então ele é removido para poder contornar essa situação, eventualmente.”**

Reiterando algumas explicações dadas pelo Juíz-3, a Juíza-4 aproveita para comparar a mobilidade na magistratura e no MP, considerando mais justa a forma como se dá no segundo. Além de deixar claro que o critério de promoção por antigüidade, na sua opinião, é o melhor.

“O critério da antigüidade, na verdade, é a idade. Quando o juiz é substituto, para ele ser promovido para a 1ª (entrância), o critério é a idade. Eu acho um critério razoável. Se existir uma vaga aberta e 10 juízes concorrem, vai o que é o mais velho. A partir da 1ª promoção, o critério é idade e antigüidade na carreira: passa a ser mais justo. Da 1ª para a 2ª promoção vai valer o critério idade, mas vai valer também o critério antigüidade na carreira(...). Agora, o critério de merecimento, na 1ª promoção, é a classificação no concurso. Que eu também acho razoável. Mas na Magistratura é diferente do MP. Na Magistratura, o juiz é obrigado a se inscrever para todas as vagas abertas nas comarcas, e não pode desistir. Se ele quiser alguma daquelas comarcas, ele tem que se inscrever para todas e ele não sabe quais as preferências dos outros juízes que se inscreveram também, então ele pode ir para a 1ª ou para a sua última opção. Se ele não desistir, antes de terminar o prazo para a inscrição, ele vai, obrigatoriamente. No MP não. Ele dá uma oportunidade para, depois de fechadas todas as inscrições, 1 dia ou 2 depois, as pessoas desistirem se não forem para o lugar que elas queriam(...). Eu acho isso muito sério. (...) porque é uma mudança total na sua vida. Você tenta se promover para um determinado lugar e, de repente, você vai para o outro lado do Estado. As pessoas não pensam se você tem família, se não tem, se tem alguma dificuldade ou não, se é casado, se a mulher trabalha, não trabalha. Quando você ingressa na Magistratura, você sabe que vai passar por isso, mas eu não sei porque não dar a oportunidade de desistir se for extremamente inconveniente para a pessoa. Não tem como desistir. Se a pessoa se afastar das funções ela vai perder o cargo, com certeza.(...) **Por antigüidade é um critério mais seguro, porque você só se promove para as cidades que você escolhe e, na pior das hipóteses, você não vai para onde você quer, você fica onde você está. Ao contrário do merecimento, em que você pode ir para quaisquer das suas opções e têm que se inscrever para todas. Por antigüidade, você escolhe as cidades da sua preferência, pode ser só uma. Se tiver alguém na sua frente, você não vai, se não tiver, você vai. (...) Antigüidade não faz muita diferença não darem chance de desistir, porque você só vai se inscrever naquelas que você já tem certeza de que serão adequadas para você. Mas **no merecimento é injusto.**”**

Em artigo justamente intitulado “A promoção por merecimento”, um desembargador do Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro registra que se lembra de sua campanha, “como

se fosse político”, para promover-se ao Tribunal de Alçada onde, após dois anos de promessas de votos, logrou entrar na lista e ser promovido, sem que, para tanto, fosse considerado qualquer elemento de merecimento. Clama pela mudança dessa prática que denomina “deletéria” e que, na sua opinião, só “deslustra” a carreira do juiz. Assim, elogia a iniciativa “corajosa” do presidente do Tribunal daquele estado ao indicar, numa comunicação aos magistrados, publicada no Diário Oficial em 08 de maio de 1997, que tal praxe se está desintegrando, uma vez que os candidatos não estão mais obrigados a peregrinar pelos gabinetes para entregarem seus currículos, pois a presidência disto se encarregará, encaminhando-os ao Órgão Especial do Tribunal que, aliás, deve ter, obrigatoriamente, conhecimento dos mesmos. Finalmente, aponta o desembargador, “*Já não se pode mais alegar que o colega não foi votado porque se desconhecia sua pretensão a respeito!*”

A própria Associação de Magistrados responsável pelo informativo em que saiu publicado este artigo, numa nota, registra ter razão o desembargador que o escreveu ao se insurgir contra o que considera um “*costume anacrônico e atentatório da dignidade da própria função judicante.*” (Wider,1997:16).

Ao debatermos este tema no *workshop*, ouvimos de alguns dos participantes que o critério de promoção por merecimento tem sido, na prática, uma averiguação de **desmerecimentos**, desprezando-se as realizações positivas dos juízes. P-X foi muito direto ao se colocar:

*“Estes juízes, ainda que malucos, ainda que preguiçosos, ainda que despreparados como seres humanos, eles dependem, para serem acolhidos nos seus pleitos de promoção, de um grupo muito restrito de pessoas. Eles têm, com o perdão das senhoras aqui presentes, que ‘puxar o saco’ daqueles que vão decidir o seu destino, o conhecido (...) ‘trottoir do merecimento’. (...) não podemos ignorar essas realidades”.*

P-I voltou a lembrar que a jurisprudência, à princípio representante de conflitos, é, paradoxalmente, “*uma espécie de mecanismo de dominação*” sobre o novo juiz que, para garantir sua futura promoção, seleciona os acórdãos mais “convenientes”, de instâncias superiores, e os reproduz.

Parece-nos preocupante que atividades como supervisões, estágios, interlocução do novo juiz com seu tutor não entrem para o cômputo do mérito, não pesando, positivamente, na avaliação do desempenho do juiz e na sua progressão na carreira. A nosso ver, esta postura ignora a necessidade das pessoas se sentirem reconhecidas por seus esforços e o fato de que o constante aperfeiçoamento faz parte do “ser juiz”.

P-I lamentou a inexistência de uma avaliação mais cuidadosa dos tópicos que compõe o denominado “merecimento”. Em sua opinião, se os juízes fossem reconhecidos

por sua dedicação e se a isso se somassem mais recursos materiais para que desenvolvessem melhor seu trabalho, as qualidades dos magistrados se multiplicariam.

## **6.2 - GARANTIAS DOS MAGISTRADOS RELACIONADAS À MOBILIDADE FUNCIONAL**

Há na Constituição Federal, na Lei Orgânica da Magistratura Nacional e no Regimento Interno do Tribunal de Justiça de São Paulo (RITJSP)<sup>247</sup>, alguns tópicos referentes às garantias da magistratura, especialmente as relacionadas à mobilidade funcional. São estas: o vitaliciamento, a inamovibilidade e a irredutibilidade de vencimentos.

### **6.2.1 – Vitaliciedade**

Conforme já mencionamos no item 4.3, o Juiz Substituto não vitalício pode adquirir a vitaliciedade após no mínimo 3 e no máximo 24 meses do ingresso na carreira. A perda do cargo, nesse período, depende de deliberação do tribunal a que o juiz estiver vinculado. Aprovado no Concurso de Títulos, o Juiz Substituto de Circunscrição *não vitalício* é nomeado, *em caráter vitalício*, para o cargo de Juiz Substituto de Circunscrição *vitalício* ou, se for o caso, de Juiz de 1ª ou de 2ª entrância, por ato do Presidente do Tribunal de Justiça, perante o qual prestará novo compromisso. Mesmo antes de adquirir a vitaliciedade, o juiz pode praticar todos os atos reservados por lei aos juízes vitalícios.

São vitalícios, a partir da posse, os desembargadores e os juízes dos Tribunais de Alçada e, além destes, os juízes dos Tribunais de segunda instância da Justiça Militar dos Estados, os Ministros do Supremo Tribunal Federal, os do Tribunal Federal de Recursos, os do Superior Tribunal Militar, os ministros e juízes togados do Tribunal Superior do Trabalho e os dos Tribunais Regionais do Trabalho.

A lei prevê que o magistrado vitalício somente perderá o cargo: em ação penal por crime comum ou crime de responsabilidade ou ainda em procedimento administrativo para perda do cargo nas hipóteses de:

- a) exercício, ainda que em disponibilidade, de qualquer outra função, salvo um cargo de magistério superior, público ou particular;
- b) recebimento, a qualquer título e sob qualquer pretexto, de percentagens ou custas nos processos sujeitos a seu despacho e julgamento;
- c) exercício de atividade político-partidária.

No caso de exercício de cargo de magistério superior, este somente é permitido se houver correlação de matérias e compatibilidade de horários, sendo vedado, em qualquer

---

<sup>247</sup> - art.95 - I, II e III (CF); art. 22 - I(e), II(d) , §§ 1º e 2º e arts 25 a 32, 63 a 65 (LOMN); art.253 (RITJSP).

hipótese, o desempenho de função de direção administrativa ou técnica de estabelecimento de ensino. Não se considera exercício do cargo o desempenho de função docente em curso oficial de preparação para judicatura ou aperfeiçoamento de magistrados.

O procedimento para a decretação da perda do cargo tem início por determinação do Tribunal a que pertence ou a que esteja subordinado o magistrado. A instauração do processo pode ser precedida por defesa prévia do magistrado, no prazo de quinze dias contando da entrega da cópia do teor da acusação e das provas existentes que lhe remeterá o Presidente do Tribunal, mediante ofício, nas quarenta e oito horas imediatamente seguintes à apresentação da acusação. Findo o prazo de defesa prévia, haja ou não sido apresentada, o Presidente, no dia útil imediato, convoca o Tribunal ou seu Órgão Especial para que, em **sessão secreta**, decida sobre a instauração do processo. Caso esta seja determinada, no mesmo dia distribuirá o feito e fará entregá-lo ao relator. A partir de então, o magistrado poderá ser afastado do exercício de suas funções, sem prejuízo dos vencimentos e das vantagens, até a decisão final. O julgamento é realizado em **sessão secreta** do Tribunal ou de seu Órgão Especial, depois de relatório oral, e a decisão, no sentido da penalização do magistrado, só pode ser tomada pelo voto de dois terços dos membros do colegiado, em escrutínio secreto. Da decisão publicar-se-á somente a conclusão e, se esta concluir pela perda do cargo, será comunicada, imediatamente, ao Poder Executivo, para a formalização do ato.

Quando, pela natureza ou gravidade da infração penal, se tornar aconselhável o recebimento de denúncia ou de queixa contra magistrado, o Tribunal ou seu Órgão Especial poderá, em decisão tomada pelo voto de dois terços de seus membros, determinar o afastamento do cargo do magistrado denunciado.

Conforme já apontamos, praticamente inexistem, na história do Tribunal de Justiça de São Paulo, registros de juízes que não se vitaliciaram por perda do cargo, uma vez que o próprio TJ absorve os chamados “casos problemáticos”. Como a evasão dos aprovados nos concursos é também quase nenhuma, pode-se afirmar que o vitaliciamento, na prática, não passa de uma formalidade.

No decorrer do *workshop*, este tema suscitou as seguintes opiniões. Segundo P-II, há “uma explicação muito satisfatória, muito racional” para o processo do vitaliciamento que seria a do “regime de provas” ao qual se deve submeter o juiz ingressante durante dois anos. Na prática, porém, a concepção é a de que a vitaliciedade “não é para valer”, ou seja, de que é adquirida no momento da posse do juiz, assim que é aprovado no

concurso, sendo muito raro deixar de se vitaliciar. Adquire-se, portanto, o vitaliciamento “por decurso de prazo”.

P-X, que por dois anos foi representante da OAB para questões relativas ao vitaliciamento, comentou: *“é automático!”* E mencionou o caso de um juiz que, em vias de se vitaliciar, tinha cerca de 180 processos conclusos para sentença. Como representante da OAB, quis votar contra o vitaliciamento, mas o desembargador-presidente argumentou que esse juiz “tinha um problema psicológico e que prometera se emendar”. A votação foi adiada para uma ocasião em que P-X não pôde estar presente.

A maioria dos juízes pesquisados pelo IUPERJ (65,5%) adquiriu vitaliciedade em uma comarca de menor importância, situada no interior do Estado e, com grande frequência, em juízos únicos, ou seja, tendo de exercer uma judicatura penal, cível, administrativa e, às vezes, até relativa a matérias federal e trabalhista. Sua socialização, como magistrado, portanto, iniciou-se sob a marca da generalidade e sua confirmação como juiz vitalício dependeu, pelo menos em tese, de seu bom desempenho durante seus dois primeiros anos de atividade (Vianna et alii,212-217).

Nas palavras dos analistas do IUPERJ, *“especialmente nessas pequenas comarcas, mais do que viver um processo solitário em que ele internaliza os papéis adstritos e esperados da sua profissão, o juiz tem a sua experiência dramatizada pelo desenraizamento e pelo isolamento cultural e social”* (idem:212).

Nessa pesquisa, os analistas constataram que 49,9% dos juízes adquiriram vitaliciedade em pequenas cidades do interior (comarcas de 1ª entrância) e outros 13,4% em cidades um pouco maiores, mas ainda fora da lógica urbana dos grandes centros (comarcas de 2ª entrância).

Segundo os analistas do IUPERJ, *“tal forma de aprendizado e treinamento, particularmente para o juiz jovem e inexperiente, tem a sua compensação no fato de que esse é um terreno mais propício para que se invista de uma posição de autonomia, desenvolvendo o ethos específico da sua profissão.”* A singularidade do processo de formação do magistrado brasileiro, para estes analistas do Rio de Janeiro, reside em dois pontos: na familiarização com os diversos ramos do Direito e no estímulo à sua independência. *“Longe da corporação e da sua hierarquia, tudo na sua condição robustece virtudes individuais, afastando-o da psicologia de um funcionário submetido a um ordenamento burocrático, típico aos sistemas da civil law: o juiz terá a identidade que construir para si mesmo”* (Vianna et alii,1997:212-213).

Parece-nos que esta conclusão dos analistas do IUPERJ pode ser equivocada porque, no entender de nossos entrevistados, essa autonomia de que gozariam é apenas

aparente. O jovem juiz, especialmente numa pequena cidade do interior, não só se vê submetido a uma grande sobrecarga de trabalho como, também, a uma ininterrupta vigilância. Profissionalmente, ele deve prestar contas de todos os seus atos e, pessoalmente, aqueles que o cercam, inclusive subalternos e a comunidade local, tratam de observá-lo de perto. O que os analistas do IUPERJ entenderam por fortalecimento de virtudes individuais do juiz, talvez possa ser entendido como enfraquecimento de suas convicções diante do paradoxal isolamento a que é submetido, justamente por ser o centro de muitas atenções.

A Juíza-4 foi clara quanto a este isolamento do magistrado em meio à complexa rede institucional e social na qual se insere:

“O juiz é 100% vigiado pela sociedade. É muito difícil ele conseguir esconder das pessoas sua conduta social (...) Pode até não sofrer uma representação, mas ele não tem mais sossego. A partir do momento em que ele é juiz, ele não tem mais uma vida particular própria. Pelo menos na cidade onde ele trabalha. (...) As pessoas controlam seu horário de trabalho, controlam a roupa que usa, controlam com quem sai, com quem não sai, tudo, eles controlam tudo! Então, uma pessoa que não tenha uma vida normal, que saia um pouquinho dos parâmetros normais, vai sofrer dificuldades, vai sentir aquela pressão da sociedade e, muitas vezes, até dos próprios colegas, infelizmente. (...). O juiz é uma pessoa muito isolada e, se ele não tiver uma estrutura familiar boa, é muito complicado, porque o juiz é muito sozinho. A carreira nossa é mesmo solitária. Se você não tiver sorte de fazer algumas amizades, contar com algumas pessoas para você, de vez em quando, trocar alguma idéia, você fica totalmente sozinho.”

Portanto, jovens juizes de comarcas do interior, em especial os ainda não vitaliciados, longe de viverem uma experiência profissional e pessoal de autonomia, submetem-se a uma contínua vigilância que estabelece limites bastante estreitos para a construção de suas identidades, tanto do ponto de vista técnico-jurídico, através do controle da produção de sentenças e utilização de jurisprudência, quanto no que tange a sua conduta moral, sexual, religiosa, ideológica e política.

No dia de sua posse como magistrado, P-II, que já era promotor há 4 anos, teve uma palestra com um juiz assessor da Corregedoria que lhe mostrou as responsabilidades administrativas e correccionais do juiz:

*“Então ele começou a dizer: Você não é só juiz, você é responsável pela freqüência, pela assiduidade, pela produção, pelo caráter, pela conduta, pela vida privada e pública dos teus funcionários e não só dos teus funcionários. Você é responsável pelos cartórios de registro civil, de registro de títulos e documentos, de protestos de títulos, de tabelionato e de registro de imóveis. Se eles cobrarem a mais, e você não souber fazer o cálculo de custas, a responsabilidade é tua e isto vai ser cobrado de você. Você é responsável pelos menores da sua comarca. Você é responsável pelo Conselho penitenciário. Você é responsável pelos presos. Ele falou, e depois de 45 minutos eu saí e (...) fui à sala do Presidente e falei: ‘Eu quero tornar sem*

*efeito a minha posse*". Acabou tomando posse, mas demorou um mês para pedir a exoneração do MP. Por tudo isso, concluiu que a idéia de um tutor para o juiz novo é boa iniciativa.

Outros trechos de falas de alguns de nossos entrevistados retratam bem as impressões deixadas por este período em que o juiz substituto aguarda seu vitaliciamento. Na opinião da Juíza-2, hoje no Tribunal de Alçada Criminal, o cargo de juiz substituto ao mesmo tempo representa e não representa uma "fase experimental". Para a instituição, esse juiz está em experiência, tanto que o vitaliciamento só virá mais tarde. Para a sociedade, de modo algum se trata de uma experiência, pois esse juiz decide e interfere na vida das pessoas, com o agravante de que, em comarcas pequenas, decide desde questões familiares a conflitos de terra, passando por todos os tipos de delitos. Esta forma do juiz inaugurar sua vida profissional, segundo esta juíza, é "danosa" tanto para o próprio recém-ingresso quanto para a comunidade, pois costumam ser, incompativelmente grandes, sua inexperiência (pessoal e profissional) e as pressões que sofre para não cometer "erros".

O Juiz-3, graças à sua boa classificação no concurso, começou como juiz substituto não vitalício numa cidade industrializada e rica do ABC paulista. Como dava aulas nessa cidade, optou por trabalhar no Fórum próximo. Depois de três meses, durante os quais vivenciou uma realidade de intensos conflitos trabalhistas, foi promovido para a região agrária e pobre do Alto Ribeira, onde assumiu sua 1ª entrância e permaneceu como juiz, ainda não vitalício, por um ano e meio. Deparou-se, então, com problemas estruturais graves como falta de juizes, de funcionários, de máquinas de escrever e de papel. Declarou-nos:

*"(...) Pela 1ª vez, eu tive a percepção do que eram pilhas de processos aguardando decisão e do que é você não ter tempo material para poder se dedicar a isso e ter que dar um jeito"*.

Somente depois de ser promovido e assumir sua 3ª comarca, novamente numa cidade importante do litoral, vitaliciou-se. Sobre o processo de vitaliciamento, comentou:

*"Esse processo é uma decisão do Conselho da Magistratura. Existe um controle das sentenças, que você remete, mensalmente; as sentenças são lidas e até canetadas, existem até algumas recomendações. O controle quantitativo é feito dentro da própria estrutura da organização da vara. Você tem que mandar uma planilha para o tribunal, onde constam os processos que estão atrasados, onde constam os processos que você fez, as sentenças, as audiências, esse tipo de coisa. Então, o controle quantitativo já é uma praxe para o resto da vida na magistratura. Isso é encaminhado para a Corregedoria(...) No meu tempo (de início de carreira, há 8 anos) havia comentários sobre casos e situações, mas não havia uma clareza sobre quais seriam os critérios. Por que não vitaliciar em dadas circunstâncias ou por que vitaliciar em algumas outras*

*circunstâncias? Isso é uma coisa que, para quem ingressa na carreira, é complicado: até que ponto eu devo me comportar de uma maneira ou de outra? Até que ponto eu estou extrapolando? Até que ponto uma expectativa social da comarca frustrada pode prejudicar a minha carreira? Em que casos isso pode vir a ocorrer? Isso não é conhecido. Eventualmente, pode ocorrer um desastre mesmo, e a pessoa se ver prejudicada, seriamente.”*

Esta falta de transparência dos critérios que realmente pesam na aceitação e progressão do novo profissional na carreira, associada a uma hierarquia que se assemelha à militar, parece ser outro ponto nodal nas reflexões de alguns estudiosos da magistratura.

Zaffaroni, argentino bastante lido e citado no Brasil (Dallari,1996: 25-27 e Ruiz,25/10/1996: A2), afirma que a organização do Judiciário, em vários países da América Latina, assemelha-se à organização das Forças Armadas. Na sua opinião, quem entra, no início, é “soldado raso” e, se quiser crescer na carreira, terá de fazê-lo sob a vigilância e orientação da cúpula. Afirma Zaffaroni (1994:89), de forma contundente:

*“Os corpos colegiados que exercem uma ditadura interna e que se divertem aterrorizando seus colegas, abusam de seu poder cotidiano. Através desse poder vertical satisfazem seus rancores pessoais, cobram dos jovens suas frustrações, reafirmam sua titubeante identidade, desenvolvem sua vocação para as intrigas, desprendem sua egolatria, etc, mortificando os que, pelo simples fato de serem juízes de diversa competência, são considerados seus inferiores. Deste modo, desenvolve-se uma incrível rede de pequenez e mesquinhas vergonhosas, das que participam os auxiliares e funcionários sem jurisdição. (...): as sentenças não são confirmadas, revogadas ou anuladas por razões jurídicas, mas simpatia ou antipatia, rancor, ciúme do colega. Se os operadores de um poder judiciário verticalizado decidissem, um dia, deixar de praticar a maledicência relativamente a seus colegas, reinaria nos edifícios de seus tribunais maior silêncio do que nos templos.”*

Um de nossos entrevistados, Juiz-1, referindo-se às idéias de Zaffaroni, comentou:

*“Aqui, no Estado de São Paulo, você vê, nitidamente, isso: (...) tudo o que ele (juiz iniciante) fizer (durante o vitaliciamento), tudo o que ele escrever, ele tem que remeter a quo, tudo ele tem que fazer em duas vias. Isso é rigorosamente observado. Depois, tem uma comissão de juízes e desembargadores que, periodicamente, fazem a leitura: é a comissão de leitura de sentenças. (...)Então é feito um acompanhamento muito sério. (...)E o juiz jovem, que ingressa, eu acho que ele tem quase que um temor reverencial dos dirigentes. E, para quem é um pouquinho esperto, vivo e carreirista, pode fazer da jurisprudência um mecanismo de crescimento na carreira. (...). Veja um exemplo típico (neste momento da entrevista, mostrou-nos um artigo seu, publicado no jornal O Estado de S. Paulo, sobre a questão da “carreira plana”): imagine você um tribunal pequeno, num Estado do nordeste, que tenha 11 ou 12 desembargadores, 3 deles dirigindo o Conselho Superior. Estes é que indicam quem vai ser promovido na carreira. Se ele (juiz ingressante) começar a citar a jurisprudência desses desembargadores que são do Conselho, ele vai, através da sentença, bajular (...); na medida que ele cita a jurisprudência, ele exalta os dirigentes. E, assim, possivelmente, ele entrará na lista da promoção.”*



Foi o Juiz-3 quem se remeteu metáfora do “soldado raso” para falar do papel do juiz de 1ª instância:

*“Eu costumo dizer que o juiz de 1ª instância, ele fica no ”front” do conflito social: ele é uma espécie de **operário do Estado**. Ele trabalha dentro de uma instituição formal, clássica, que tem uma certa pompa e circunstância, mas, ao mesmo tempo, ele está, permanentemente, em contato com esse mundo concreto, de pessoas de carne e osso, que sofrem, que choram na sua frente, que têm expectativas sobre a decisão (...) Então, é essa visão de **soldado raso** que eu acho a mais própria da minha sensação enquanto juiz de 1ª instância.”*

#### 6.2.1.1 - “Carreira Vertical” X “Carreira Plana”

Tanto a literatura internacional quanto a nacional vêm debatendo esta problemática da hierarquia interna do Poder Judiciário ao tratar das assim denominadas “carreira vertical” e “carreira plana ou horizontal”.

Recentemente, juízes membros de “Associações Juízes para a Democracia” de diversos países da Europa ocidental reuniram-se, em Palermo, para discutir o estatuto da magistratura europeia. A proposta que desta reunião decorreu, considerada uma verdadeira revolução na estrutura das carreiras de magistrados europeus, já está sendo posta em prática na Catalunha, Espanha. Trata-se da “carreira plana ou horizontal” em que, em oposição à “hierarquizada ou vertical”, não há mais uma seqüência única e linear de graus de jurisdição a serem galgados pelo magistrado. Todos os juízes estão no mesmo nível funcional e salarial, havendo uma rotatividade entre eles, de modo que um juiz “fica” desembargador, por exemplo, por 5 anos, voltando, depois, para uma entrância especial. Ou seja, nenhum juiz se estabiliza num posto, “irremovivelmente”. É claro que um principiante não se tornará, de imediato, desembargador, mas, antes de sê-lo, poderá ter um desembargador atuando numa instância inferior à sua.

Os defensores da “carreira plana” argumentam que a sujeição do juiz à rotatividade implica sua constante reciclagem, pois ele terá de, periodicamente, lidar com as especificidades dos diferentes graus de jurisdição. Além disto, ele poderá receber críticas de um juiz que, momentaneamente é seu superior, mas que noutra ocasião será seu subordinado, e vice-versa. Outra das vantagens apontadas, nessa horizontalidade da carreira, é que o juiz de 1º grau deixará de usar a jurisprudência como mecanismo de progressão ou bajulação. Um dos líderes do movimento que luta pela implantação dessa proposta de carreira na Europa, por exemplo, já foi presidente de um tribunal criminal, em Barcelona, sendo, atualmente, juiz numa vara criminal.

Na opinião de uma de nossas entrevistadas, Juíza-2, alguns dos magistrados do Tribunal de Alçada Criminal de São Paulo lamentam não poderem voltar a decidir na 1ª instância, pois consideram que, com sua atual experiência, teriam muitas contribuições a dar. Resta saber, como esses juízes de 2ª instância, embora dispostos a atuar em jurisdições inferiores, reagiriam a uma submissão, ainda que temporária, a um juiz mais jovem e menos experiente que, também temporariamente, estivesse numa instância superior à deles.

No Brasil, a “carreira vertical” da magistratura tem oferecido riscos, como o da não independência de juízes de instâncias inferiores em relação aos de instâncias superiores, especialmente no que tange à livre formação de convicções dos primeiros.

### **6.2.2 - Inamovibilidade**

O juiz não pode ser removido ou promovido senão com seu assentimento, manifestado na forma da lei. A única exceção corresponde à hipótese de que o Tribunal ou seu Órgão especial determine, *por motivo de interesse público*, e pelo voto de dois terços de seus membros efetivos, a remoção do juiz de instância inferior ou sua disponibilidade, com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço. Neste último caso, em se tratando de pena disciplinar, não se contará o tempo durante o qual estiver disponível para obtenção e melhoria de vantagens pecuniárias.

Questionada a respeito das prerrogativas dos juízes, a Juíza-4 manifestou-se da seguinte forma:

*“Nenhuma prerrogativa! Quais prerrogativas? (risadas...) Ah! As da Lei Orgânica da Magistratura? Da inamovibilidade... Isso é essencial para o desempenho da função nossa (...) porque o juiz é inamovível, é vitalício, então ele sabe que, é lógico, tudo tem um limite, mas ele pode desempenhar com tranquilidade as funções dele e tomar as decisões que ele achar convenientes e corretas, sem preocupação de estar agradando a qualquer tipo de superior, ou à sociedade ou ao promotor de justiça, porque isso não vai influenciar na carreira dele, porque ele só vai sair dali (...) promovido ou se ele se envolver em algum problema muito grave que precise da interferência da Corregedoria. Isso é absolutamente essencial. Irredutibilidade de vencimentos vem em seguida. Não só na Magistratura, mas em qualquer carreira, se não vier esse tipo de garantia é impossível... A população tem a idéia de que o juiz é rico, não trabalha e só tem mordomias. E não existe mordomia. Não existe mordomia nenhuma. Eu vivo de salário e só. As pessoas imaginam que o juiz tem auxílio para morar, para comer... Algumas cidades do interior oferecem casa para o juiz, que pagam uma espécie de um aluguel para o Estado e que é descontado do hollerith, então ele tem uma certa vantagem, mas são poucas as cidades, as menores.(...)”*

### **6.2.3 - Irredutibilidade de Vencimentos**

Os vencimentos dos magistrados são irredutíveis, sujeitos, entretanto, aos impostos gerais, inclusive o de renda, e aos impostos extraordinários. Os descontos fixados em lei

são calculados em base igual à estabelecida para os servidores públicos, para fins previdenciários.

Os vencimentos dos desembargadores dos Tribunais de Justiça dos Estados não serão inferiores aos dos Secretários de Estado, não podendo ultrapassar, porém, os fixados para os Ministros do Supremo Tribunal Federal.

Os juízes vitalícios dos Estados têm seus vencimentos fixados com diferença não excedente a 20% de uma para outra entrância, atribuindo-se aos da entrância mais elevada não menos de dois terços dos vencimentos dos desembargadores.

Por mera dedução - uma vez que, conforme já expusemos na nota de rodapé nº 9, não conseguimos obter os pisos salariais dos magistrados da Justiça Comum de São Paulo - podemos concluir estarem nas seguintes faixas os vencimentos desses juízes:

Juiz Substituto não vitalício	R\$ 3.609,06
Juiz de 1ª entrância	R\$ 4.330,00
Juiz de 2ª entrância	R\$ 5.196,00 <sup>248</sup>
Juiz 3ª entrância	R\$ 6.235,00
Juiz de entrância especial	R\$ 7.482,00
Juiz Auxiliar em Tribunais de Alçada	R\$ 8.978,00
Juiz Titular de Tribunais de Alçada	R\$ 10.773,00
Desembargadores	R\$ 12.927,00

Os vencimentos dos magistrados estaduais devem ser pagos na mesma data fixada para o pagamento dos vencimentos dos Secretários de Estado ou dos subsídios dos membros do Poder Legislativo, considerando-se que desatende às garantias do Poder Judiciário atraso que ultrapasse o décimo dia útil do mês seguinte ao vencido.

Além dos vencimentos, poderão ser outorgadas aos magistrados, nos termos da lei, as seguintes vantagens:

1. ajuda de custo para despesas de transporte e mudança;
2. ajuda de custo para moradia nas localidades em que não haja residência oficial à disposição do magistrado;
3. salário-família;
4. diárias;

---

<sup>248</sup> - Em artigo recentemente publicado no jornal O Estado de S. Paulo, em que o presidente do TJ - Desembargador Dyrceu de Mello - comenta os baixos salários dos juízes frente a suas responsabilidades e dedicação, consta que um juiz da 3ª vara do Júri de Santo Amaro, na Capital, há 6 anos e meio na magistratura e que já passou por diversas comarcas do interior, recebe R\$ 5.200,00, razão porque dá aulas para complementar seus rendimentos. No mesmo artigo, consta que o salário de um juiz em início de carreira é de R\$ 2.700,00, cabendo esclarecer que este é o valor líquido

5. representação;
6. gratificação pela prestação de serviço à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho nas comarcas onde não forem instituídas Juntas de Conciliação e Julgamento;
7. gratificação adicional de 5% por quinquênio de serviço, até o máximo de sete;
8. gratificação de magistério, por aula proferida em curso oficial de preparação para a magistratura ou em Escola Oficial de Aperfeiçoamento de Magistrados, exceto se receber remuneração específica para esta atividade;
9. gratificação pelo efetivo exercício em comarca de difícil provimento, assim definida e indicada em lei.

## 7 - LEVANTAMENTOS SOBRE O PERFIL DE JUÍZES

### 7.1 - MULHERES NA MAGISTRATURA

A já mencionada pesquisa realizada pelo IUPERJ constatou que a participação das mulheres na magistratura brasileira atinge, atualmente, 19,5% e vem crescendo nos últimos anos, em todos os estados do país, sendo mais elevada em estados do Norte e Nordeste - Bahia (30,0%), Sergipe (37,5%) e Pará (38,7%).

#### Gênero por Estado da Federação

Gênero	SP	RJ	RS	PE	MG	BA	SE	PA
<b>Masc.</b>	82,5%	76,0%	70,9%	87,5%	87,5%	70,0%	62,5%	61,3%
<b>Femin.</b>	17,5%	24,0%	29,1%	12,5%	12,5%	30,0%	37,5%	38,7%
<b>Total</b>	<b>514</b>	<b>246</b>	<b>323</b>	<b>152</b>	<b>367</b>	<b>150</b>	<b>24</b>	<b>62</b>

(Fonte: Vianna et alii, 1997:69<sup>249</sup>)

A participação feminina, nos concursos realizados entre 1966 e 1970 no Brasil, foi de 6,3%, elevando-se, nos últimos 5 anos, para 24,1% e em 94 chegando a 27,4%.

A análise que os pesquisadores do IUPERJ fazem desse quadro sugere que a mulher bacharel em Direito tem procurado evitar os riscos de uma competição desigual em um mercado como o da advocacia liberal, ainda muito dominado pelos homens (Vianna et alii, 1997:71). Eles constatam, ainda, diferenças quanto à distribuição dos magistrados, por gênero, segundo o ramo do Judiciário em que atuam, estando as mulheres mais presentes na Justiça do Trabalho:

#### Gênero por Ramo do Judiciário

---

(Galvão, 1998).

<sup>249</sup> - Uma tabela com a distribuição atual dos magistrados, segundo gênero, pelas 27 unidades da federação, encontra-se em Vianna et alii, 1997:77

<b>Gênero</b>	<b>Just. Comum</b>	<b>Just. Federal</b>	<b>Just. do Trab.</b>	<b>Just. Militar</b>
<b>Masculino</b>	83,8%	84,6%	66,3%	88,2%
<b>Feminino</b>	16,2%	15,4%	33,7%	11,8%
<b>Totais</b>	<b>2.264</b>	<b>149</b>	<b>594</b>	<b>17</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:69)

A “feminização” da magistratura, segundo os analistas do IUPERJ, constitui um movimento que está revolucionando a estrutura de seus quadros (idem:69-70).

Outras pesquisas revelam que a feminização da magistratura consiste em um processo que tende a se generalizar, especialmente em países de *civil law*, tanto que na Inglaterra e no País de Gales, “parece que isso não ocorreu e que não há tendências comprovadas nesta direção” (Dziobon,1996:2). Na França, a situação é a seguinte:

	<b>1959</b>	<b>1969</b>	<b>1973</b>	<b>1978</b>	<b>1985</b>
<b>Mulheres</b>	6%	8%	11,6%	18%	35%

(Fonte: Boudiguel:1971,175)

#### **Magistratura Francesa - 1996 - Idade e Gênero**

	<b>25-29</b>	<b>30-34</b>	<b>35-39</b>	<b>40-44</b>	<b>45-49</b>	<b>50-54</b>	<b>55-59</b>	<b>60-64</b>	<b>65 / +</b>	<b>Total</b>
<b>Masc.</b>	24,5 %	38,0 %	41,9 %	48,0 %	57,6 %	65,5 %	74,7 %	70,1 %	69,4 %	52,8 %
<b>Fem.</b>	75,5 %	62,0 %	58,1 %	52,0 %	42,4 %	34,4 %	25,3 %	29,9 %	30,6 %	47,2 %
<b>Total</b>	<b>265</b>	<b>817</b>	<b>1.060</b>	<b>1.206</b>	<b>1.439</b>	<b>825</b>	<b>316</b>	<b>294</b>	<b>157</b>	<b>6.379</b>

(Fonte: Boigeol,1996:2)

A pesquisa do IUPERJ também aponta que as exigências de uma carreira como a da magistratura, sujeita a um alto padrão de competitividade, parecem incidir fortemente sobre a organização da vida privada das juízas brasileiras, tanto que 23,3% das pesquisadas são solteiras em contraste com apenas 9,5% dos juizes; analogamente, 17,2% delas são separadas ou divorciadas, contra 7% dos magistrados” (Vianna et alii,1997:74).

Comparativamente, no Brasil e na França, as magistradas tendem a ter menos filhos do que os magistrados:

#### **Brasil: Número de Filhos e Gênero**

<b>Número de Filhos</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>
<b>0</b>	9,2%	20,2%
<b>1</b>	15,3%	22,3%
<b>2</b>	32,9%	32,3%
<b>3</b>	28,7%	19,7%
<b>4</b>	9,3%	4,5%
<b>5 ou mais</b>	4,3%	0,9%
<b>Número de juizes</b>	<b>2.160</b>	<b>426</b>

(Fonte: Vianna,1997:75)

#### França: Número de Filhos e Gênero

Número de Filhos	Homens	Mulheres
0	10,2%	30,7%
1	22,3%	31,3%
2	27,2%	22,0%
3	20,0%	8,7%
4	11,0%	5,0%
5 ou mais	9,2%	2,3%
<b>Número de juízes</b>	<b>2.160</b>	<b>426</b>

(Fonte: Boudiguel,1971:185 - dados calculados para o conjunto dos magistrados franceses entre 1946 e 1973)

Apesar dessa “feminização” respaldada em dados do Brasil e do exterior, ainda é opinião vigente que perduram, pelo menos na magistratura paulista, preconceitos quanto ao ingresso de mulheres e também de jovens.

A candidata que entrevistamos assim opinou a este respeito:

*“Eu acho que eles têm preferência por pessoas mais velhas e eu diria que também têm uma preferência por homens. Isso foi dito até por um procurador, que fez parte de banca, e foi muito sincero. Ele disse que, em igualdade de condições ele escolhe um homem. (...)Ele assumir isso foi meio chocante. Mas o próprio Alves Braga, que é presidente da banca, ele deu declarações, isso está gravado, parece que foi numa entrevista para uma rádio, dizendo, nesses termos, com essas palavras: que a mulher não pode dar sentença “naqueles dias” porque altera seu julgamento. Mas desses cento e poucos candidatos (à Magistratura) que estão fazendo a prova oral, a maioria é mulher, mas porque a prova anterior era escrita, não identificada. Mas você vai ver que, no final, na hora da seleção final, vai ter mais homem.”*

E foi o que aconteceu, conforme registramos ao final do item 4.2.13.

A Juíza-2 nos contou que, por volta de 1981/1983, candidatas à magistratura paulista chegaram a pedir apoio de advogadas da OAB, para que as ajudassem no combate ao preconceito contra o ingresso de mulheres na carreira. Houve uma manifestação na OAB e enviou-se um ofício à Comissão de Concurso e ao Tribunal, pedindo o exame dessa questão.

Em sua opinião, juízes que têm uma vivência conjugal/familiar com mulheres (esposa e filhas) profissionalmente atuantes, seja em que área for, são mais sensíveis quanto à participação da mulher na magistratura.

Sua experiência pessoal, nesse sentido, foi muito positiva, pois foi “extremamente bem recebida” pelos colegas homens do Tribunal. Não tem contato com todos os juízes, mas aqueles com quem trabalha, diariamente, são muito receptivos. Mesmo assim, sentiu-se bastante observada ao ingressar e acha que todos se perguntavam “como é o desempenho ou atividade de uma mulher como juíza no Tribunal?” Atribui esta

curiosidade à falta de parâmetros desses profissionais. Afirma que os atuais juizes do Tribunal, quando eram juizes de 1º grau, não conviveram com juizas, uma vez que elas praticamente inexisteriam nos quadros da magistratura.

Lembra que ao MP as mulheres tiveram acesso antes do que à magistratura, pois nele elas já estavam ingressando por volta de 1945, sendo que na advocacia criminal também o ingresso de mulheres foi tardio.

O Juiz-3, ao abordar este assunto, recordou:

*"(...) quando eu entrei na magistratura, eu não era casado e isso me pareceu um dado positivo para a banca, (...) porque eu estaria, a princípio, disponível para ir para o interior e tudo mais. No caso das mulheres, é mais complicado, porque existe todo um preconceito social, no Brasil, que todo mundo conhece, a respeito das mulheres exercendo o poder. E existe uma outra visão também complicada, a respeito das mulheres, que é o fato de elas poderem se tornar mais susceptíveis, eventualmente, a alguma proposta indecente, ou então terem filhos no meio da carreira, o que dificulta pelo problema dos seis meses de licença-maternidade(...)"*

A distribuição de juizas e juizes em tribunais superiores do Brasil, de acordo com a pesquisa do IUPERJ, revela menor número delas na Justiça Comum do que nas Justicas Militar e, principalmente, do Trabalho, o que acompanha as tendências nacionais que apontáramos no início deste item. Também a distribuição desses magistrados e magistradas, segundo regiões e estados do país, revela concentração de juizas no Norte e Centro Oeste e baixos percentuais em Minas Gerais e São Paulo.

A presença feminina nos tribunais de segunda instância (10,5%) é inferior àquela observada na Justiça de primeiro grau (20,7%), o que, em alguma medida, pode ser explicado pelo caráter recente do ingresso da mulher na magistratura, conforme observara a nossa entrevistada. No entanto, é grande a diferença, quanto à presença feminina, entre os ramos do Judiciário: das 32 juizas de segundo grau dezoito (56%) encontram-se no Judiciário Trabalhista.

Na Justiça Comum, o índice de 4,8% de desembargadoras sugere, segundo os analistas do IUPERJ, a "existência de restrições culturais à incorporação da mulher nessa instância" (Vianna et alii, 1997:222). Os índices mais elevados de magistradas de segundo grau estão na região Norte (24%), seguida das regiões Centro-Oeste (15,2%) e Nordeste (11,1%).

#### **Juízes de 2º Grau: Gênero por Ramo da Justiça**

<b>Gênero</b>	<b>J. Comum</b>	<b>J. Federal</b>	<b>J. do Trabalho</b>	<b>J. Militar</b>
<b>Masculino</b>	95,2%	78,6%	70,0%	100,0%

<b>Feminino</b>	4,8%	21,4%	30,0%	-
<b>Total</b>	<b>228</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>3</b>

(Fonte: Vianna,1997:222)

### Juízes de 2º Grau: Gênero por Região do País

<b>Gênero</b>	<b>Norte</b>	<b>Nordeste</b>	<b>Sudeste</b>	<b>Sul</b>	<b>C. Oeste</b>	<b>Total</b>
<b>Masculino</b>	76,0%	88,9%	92,5%	90,6%	84,8%	89,5%
<b>Feminino</b>	24,0%	11,1%	7,5%	9,4%	15,2%	10,5%
<b>Total</b>	<b>25</b> <b>8,2%</b>	<b>36</b> <b>11,8%</b>	<b>147</b> <b>48,2%</b>	<b>64</b> <b>21,0%</b>	<b>33</b> <b>10,0%</b>	<b>305</b> <b>100,0%</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:222)

### Juízes de 2º Grau: Gênero por Estado da Federação

<b>Gênero</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>M. Gerais</b>
<b>Masculino</b>	93,8%	96,9%	88,9%	87,5%	96,9%
<b>Feminino</b>	6,2%	3,1%	11,1%	12,5%	3,1%
<b>Total</b>	<b>65</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>32</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:223)

Analisemos, além da variável gênero, também a tão discutida questão da baixa idade dos ingressantes e de sua conseqüente falta de experiência profissional.

## 7.2 - JOVENS NA MAGISTRATURA

Um dos participantes do *workshop* (P-X), fez o seguinte comentário:

*“O sujeito sai da casa dele, do colo de ‘mamã’, e vai ser juiz em Presidente Epitácio, onde ele vai enfrentar advogados com 30 anos de experiência, enfrentar uma coletividade que ele não conhece.”(...). Como é possível discutirmos uma formação generalista ou uma formação técnica quando o problema da formação do jovem magistrado nos quadros da magistratura atual (...) é de um candidato cuja idade oscila entre 23 e 26-27 anos? Mesmo os de 27 anos [não têm] nenhum prepara efetivo na luta da vida (...).”*

Para este participante, a exigência de dois anos de experiência profissional para o ingressante na carreira é insuficiente, pois não garante experiência de vida.

P-III - que ingressou com 23 anos na carreira - percebeu, quando atuou na Corregedoria, uma concentração de problemas relativos a juízes cujas idades oscilavam de 24 a 28 anos. Citando o Desembargador Edgar de Moura Bittencourt, lembrou: *“Não pode ser juiz quem não conhece o hálito quente da rua”*.

Para P-VII, na seleção devem ser levados em conta o amadurecimento psicológico e a experiência de vida dos candidatos, devendo se tornar efetiva a exigência do exercício da advocacia. Conhece casos de juízes e juízas que antes do ingresso na carreira viviam de mesada.



Conforme apontamos no item 4.2.13, a maioria dos juizes ingressantes no concurso de provas realizado em São Paulo, em 1996 - 80% -, se concentrou na faixa dos 23 aos 30 anos de idade. Esta tendência, que alguns denominam “juvenilização”, segundo dados de várias pesquisas, parece ser típica de países de sistema *civil law*, pois em países de sistema *common law* o ingresso na magistratura é mais tardio. Na Inglaterra, os ingressantes têm, em geral, mais de 50 anos de idade, pois lá, após fazerem carreira como advogados, os juizes são eleitos por uma pequena elite deles (*barristers*) para serem indicados e talvez nomeados pelo *Lorde Chancellor* (Cappelletti,1989:143 e Merryman,1985). Nos EUA, onde a nomeação atende, em grande parte, a critérios políticos, a magistratura é constituída por profissionais do Direito que se notabilizaram no exercício da profissão (Nalini,1992:48 e Carp & Stidham,1996)<sup>250</sup>.

O recrutamento de juizes abaixo da linha dos 40 anos é típico, portanto, de países com sistema *civil law*. A Alemanha e a França, desde os anos 60, passaram a recrutar mais intensamente jovens para o exercício das funções judicantes, fazendo-o num cenário dominado por suas respectivas escolas nacionais de magistratura, sendo as elites profissionais as socializadoras dos jovens juizes ingressantes (Boudiguel,1991:52). Na França, a idade média dos juizes recrutados entre 1970 e 1980, mediante exame profissional, foi de 25,5 anos, enquanto no Brasil, atualmente, é de 33 anos.

#### **Evolução Recente do Perfil Etário da Magistratura Francesa**

<b>Faixa Etária</b>	<b>1970</b>	<b>1978</b>	<b>1987</b>	<b>1989</b>
<b>Até 40 anos</b>	12,7%	30,9%	50,1%	50,3%
<b>41 a 54 anos</b>	50,5%	35,3%	25,8%	30,7%
<b>57 anos ou mais</b>	36,7%	33,8%	24,0%	19,0%

(Fonte: Boudiguel,1991:47).

No Brasil, esses profissionais com menos de 30 anos não passam, em geral, conforme já mencionamos, por escolas de magistratura de tipo européia (Escolas de Magistratura), mas por cursinhos particulares preparatórios. Esta juvenilização da magistratura brasileira, segundo os pesquisadores do IUPERJ, “*sempre esteve dissociada de qualquer mecanismo de prévia socialização para o exercício profissional, pois os jovens juizes, na média, possuem pouquíssimo tempo de experiência nas profissões legais, anteriormente ao ingresso na carreira*” (Vianna et alii,1997:64-65).

A idade média dos juizes brasileiros concursados é de 42,4 anos, sendo

<sup>250</sup> - Verificar no Anexo-2, no trecho em que estão resumidas as participações de 13 representantes de Escolas da Magistratura de outros países, mais detalhes sobre a questão da idade média dos ingressantes e a relação entre esta variável e os respectivos sistemas de seleção e treinamento.

Pernambuco o Estado com maior número de magistrados jovens:

### Perfil Etário da Magistratura por Estado da Federação

Idade Atual	São Paulo	R. G. do Sul	R. de Janeiro	Pernambuco	Minas Gerais
Até 30 anos	16,1%	10,6%	6,8%	20,3%	2,5%
31 a 40 anos	38,2%	40,4%	26,9%	35,3%	32,2%
41 a 50 anos	30,2%	36,3%	29,7%	30,1%	38,5%
51 a 60 anos	12,5%	9,4%	26,0%	9,8%	22,4%
61 anos ou +	2,9%	3,3%	10,5%	4,6%	4,4%
<b>Total</b>	<b>510</b>	<b>245</b>	<b>323</b>	<b>153</b>	<b>366</b>

(Fonte: Vianna et alii, 1997:63)<sup>251</sup>

Ainda segundo analistas do IUPERJ, a clientela para a carreira da magistratura é basicamente aquela que decidiu não arriscar a “aventura longa, penosa e incerta” da advocacia liberal, atividade muito mais bem remunerada, quando medianamente bem sucedida, do que a do exercício de uma judicatura. Nas palavras desses analistas, “a profissão de juiz, como as demais profissões qualificadas da administração pública, constitui-se, hoje, em um grande mercado ocupacional para as camadas médias e para os jovens de origem subalterna que tiveram acesso ao sistema universitário” (Vianna et alii, 1997:65).

Foi exatamente esta a opinião da candidata que entrevistamos:

“Outro dia, que eu saí com uns amigos da faculdade, essa é uma questão que sempre se coloca (a dos salários). **Se você quiser ganhar dinheiro você vai ser advogado.** Eu tenho amigos que não prestam concurso porque querem ganhar dinheiro e então vão para a iniciativa privada, que é onde se ganha dinheiro mesmo. No começo, se eu entrar agora, meu salário (como juíza) será melhor do que o que eles estão ganhando, mas daqui a alguns anos a diferença vai ser muito grande para o lado de lá. Eles vão estar ganhando muito mais do que eu. Então, hoje é uma questão de vocação mesmo. (...). Alguns dizem que eles (Magistratura) vão acabar perdendo gente porque os bons não vão mais para o serviço público... Mas isso é meio falso(...)”.

De forma muito semelhante, expressou-se um participante do *workshop* (P-IX). Em sua opinião, a “juvenilização” do Judiciário decorre da crescente necessidade de novos juízes associada ao fato de que somente os mais jovens se submetem a salários iniciais “miseráveis” frente às pressões que enfrentarão no exercício das funções. Foi ainda

<sup>251</sup> - Uma tabela com a idade atual dos magistrados, segundo sua distribuição pelas 27 unidades da federação, encontra-se em VIANNA, 1997:76

comentado por P-IX que não se consegue angariar candidatos mais velhos, pois estes, geralmente, preferem permanecer, por razões salariais, na advocacia liberal.

P-II opinou que o processo de “juvenilização” é uma opção consciente do TJ para que na carreira não ingressem apenas “os liquidados”, sem contar que profissionais experientes em outras áreas jurídicas, correm grande risco de reprovação - e de humilhação! - pois a banca, ao invés de enfatizar seus conhecimentos específicos, pode dar maior importância a seus “desconhecimentos específicos”.

Os analistas do IUPERJ lembram, igualmente, que a inexistência, no Brasil, do sistema obrigatório da *Grande École* para a formação dos juizes tem permitido a advogados, promotores, defensores, procuradores e membros bacharéis do aparelho policial converterem, a qualquer tempo, suas distintas trajetórias profissionais à carreira da magistratura. Estes profissionais chegam à magistratura “com perspectivas doutrinárias e opções valorativas próprias”, dado que realizaram sua socialização jurídica em situação de externalidade à cultura organizacional do juiz. Para Vianna e os demais analistas do IUPERJ, se perdurar a tendência à “juvenilização dos magistrados brasileiros”, o processo de socialização do juiz, que era predominantemente *externa corporis*, provavelmente passará a ser *interna corporis*, o que pode repercutir “no sentido de conformar uma corporação encapsulada em si mesma” (Vianna et alii, 1997:66).

Vale ressaltar que outro dado que tentamos, em vão, obter junto ao Departamento de Técnico e Administrativo de Pessoal da Magistratura (DETAPM) e ao Departamento do Expediente do Conselho Superior da Magistratura (DEMA) de São Paulo foi o da ocupação dos magistrados anteriormente ao seu ingresso na carreira, pois queríamos analisar possíveis “migrações” de profissionais do MP, das Polícia Civil e Militar e de outras ocupações jurídicas (escrivães, oficiais de justiça, etc) para a magistratura. Estes dados também não constam da literatura que estudamos, sendo único um levantamento do IUPERJ que apresentaremos no item 7.3.

Voltando aos resultados da pesquisa do IUPERJ que apontam 33 anos como a idade média com que o juiz brasileiro ingressa na carreira, a única discrepância em relação a este padrão foi observada na Justiça Militar, na qual a idade média dos ingressantes está mais próxima dos 40 anos. No que se refere às regiões, as diferenças são expressivas, destacando-se a região Sul pelo índice de 58,7% de ingressantes com até 30 anos de idade. Em São Paulo e Rio Grande do Sul, este índice é de 62%, enquanto no Rio é de apenas 27%.

### **Idade do Juiz no Ano do Concurso por Estado da Federação**

<b>Idade</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Até 30 anos</b>	61,9	62,0	26,5	47,0	24,6
<b>31 a 40 anos</b>	30,8	30,6	50,5	43,0	50,3
<b>41 anos ou +</b>	7,3	7,3	23,1	9,9	25,1
<b>Total</b>	<b>506</b>	<b>245</b>	<b>321</b>	<b>151</b>	<b>362</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:158)

As razões para esta forte discrepância entre estados, segundo os analistas do IUPERJ, podem ser encontradas na organização dos diferentes mercados regionais de trabalho para os profissionais do Direito. O baixo índice de ingresso precoce no Rio de Janeiro estaria assim, associado à capacidade de atração que outras carreiras públicas exercem sobre a clientela, como a Defensoria Pública, fortemente implantada nesse Estado. Já em São Paulo e Rio Grande do Sul, onde devido à complexa vida mercantil há bastante campo para o exercício das profissões legais privadas, a carreira da magistratura incorpora precocemente o formando em Direito, sendo pouco atrativa, financeiramente, para os mais velhos e engajados em profissões legais no âmbito privado.

Levando-se em conta que 58,6% dos juízes no Brasil ingressam na carreira até 5 anos após a graduação, índice que em São Paulo se eleva para 70,7% e no Rio Grande do Sul para 74,6%, pode-se dizer que a carreira da magistratura no país se apresenta bastante exposta à incorporação de jovens com baixa ou nenhuma experiência prévia nas profissões legais.

#### **Intervalo entre a Graduação e o Concurso por Ramo da Justiça**

<b>Intervalo</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Até 5 anos</b>	70,7%	74,6%	32,7%	65,3%	39,6%
<b>6 a 10 anos</b>	18,1%	18,3%	38,1%	23,3%	34,3%
<b>11 a 20 anos</b>	11,2%	5,4%	25,1%	10,7%	22,5%
<b>21 ou + anos</b>	-	1,7%	4,1%	0,7%	3,7%
<b>Total</b>	<b>498</b>	<b>240</b>	<b>315</b>	<b>150</b>	<b>356</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:160)

O perfil etário do juiz de segundo grau concursado indica que sua promoção ocorre, majoritariamente, a partir dos 50 anos, sendo que um quarto dos magistrados desses tribunais (de Alçada e/ou de Justiça) tem mais de 60 anos. Há importantes diferenças

regionais nesse particular: as regiões Norte, Sul e Centro-Oeste contam com tribunais de segundo grau, em geral, mais jovens. No Rio de Janeiro encontra-se um contingente de magistrados mais velhos: 60% têm mais de 60 anos, enquanto a média nacional é de apenas 25,8%.

#### Idade Atual do Juiz de 2º Grau por Ramo da Justiça

Idade	J. Comum	J. Federal	J. do Trabalho	J. Militar
<b>31 a 40 anos</b>	3,1%	-	8,3%	-
<b>41 a 50 anos</b>	22,7%	35, %	16,7%	-
<b>51 a 60 anos</b>	48,0%	50,0%	48,3%	66,7%
<b>61 anos ou mais</b>	26,2%	14,3%	26,7%	33,3%
<b>Total</b>	<b>229</b>	<b>14</b>	<b>60</b>	<b>3</b>

(Fonte: Vianna et alli,1997:220)

#### Idade Atual do Juiz de 2º Grau por Estado da Federação

Idade	São Paulo	R. G. do Sul	R. de Janeiro	Pernambuco	M. Gerais
<b>31 a 40 anos</b>	3,0%	-	-	12,5%	3,1%
<b>41 a 50 anos</b>	33,3%	46,9%	2,2%	-	18,8%
<b>51 a 60 anos</b>	48,5%	37,5%	37,8%	50,0%	50,0%
<b>61 anos ou mais</b>	15,2%	15,6%	60,0%	37,5%	28,1%
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>32</b>	<b>45</b>	<b>8</b>	<b>32</b>

(Fonte: Vianna et alli,1997:220)

### 7.3 - EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL ANTERIOR AO INGRESSO NA MAGISTRATURA

A pesquisa realizada pelo IUPERJ aponta que aproximadamente metade dos juízes não cumpriu qualquer atividade profissional anterior ao ingresso na magistratura ou exerceu a advocacia por um período máximo de 5 anos. Apenas 10% dos componentes da amostra dessa pesquisa trabalharam exclusivamente como advogados por um período superior a 10 anos. Uma passagem anterior pelo Ministério Público, pela Defensoria Pública ou por uma Procuradoria caracteriza a trajetória profissional de 25% dos juízes. O recrutamento de advogados experientes, com mais de dez anos de atividade exclusiva na advocacia, alcançou, durante a década de 1980, um patamar próximo de 16%, tendo então decaído para cerca de 9%. O mesmo se observou quanto ao recrutamento de advogados com 6 a 10 anos de experiência: de 24% para 15%. Houve, portanto, um decrescente ingresso na magistratura de juízes com experiência exclusiva na advocacia.

Ao contrário, quanto à experiência acumulada no exercício de atividade no Ministério Público, na Defensoria Pública e em procuradorias, atestou-se um incremento ao longo dos últimos anos.

Comparando-se os diversos ramos da Justiça, a pesquisa do IUPERJ revelou que a Justiça do Trabalho compreende a população de juizes menos experientes (52,6% não tiveram nenhuma experiência profissional prévia ao ingresso na carreira ou exerceram a advocacia por não mais do que 5 anos).

### Experiência Profissional Anterior ao Ingresso na Magistratura por Ramo da Justiça

Experiência Profissional	J. Comum	J. Federal	J. Trabalho	J. Militar
Nenhuma	15,5%	15,0%	23,0%	29,4%
Advocacia: até 5 anos	32,1%	17,6%	29,6%	11,8%
Advocacia: 6 a 10 anos	16,7%	9,8%	18,1%	17,6%
Advocacia: 11 anos ou +	9,5%	9,8%	13,6%	5,9%
MP, D. Públ, Proc.: até 5 anos	21,4%	34,6%	12,4%	29,5%
MP, D. Públ, Proc.:6 anos ou +	4,7%	13,1%	3,2%	5,9%
<b>Total</b>	<b>2.243</b>	<b>153</b>	<b>587</b>	<b>17</b>

(Fonte: Vianna et alli,1997:188)

Do ponto de vista regional, o Sul do país contém o maior número de juizes que ingressaram na carreira com pouca experiência, enquanto o Sudeste apresenta a população que ingressou mais experientada profissionalmente. Quanto aos estados, enquanto o Rio Grande do Sul (68,0%), São Paulo (58,9%) e Pernambuco (56,0%) captam sua clientela majoritariamente entre jovens bacharéis com nenhuma ou mínima experiência no exercício de uma profissão legal, Rio de Janeiro e Minas recrutam jovens bacharéis em uma escala bem menor (21,1% e 30,2%, respectivamente).

### Experiência Profissional Anterior ao Ingresso na Magistratura por Estado da Federação

Experiência Profissional	S. Paulo	R. G. Sul	R.Janeiro	Pernamb.	M.Gerais
Nenhuma	22,7%	24,2%	6,2%	21,1%	7,6%
Advocacia: até 5 anos	36,2%	43,8%	14,9%	34,9%	22,6%
Advocacia: 6 a 10 anos	13,7%	13,8%	14,9%	17,8%	25,8%
Advocacia: 11 anos ou +	7,8%	5,8%	17,6%	5,9%	17,1%
MP, D. Públ, Proc.: até 5 anos	17,0%	10,8%	32,5%	17,8%	20,9%
MP, D. Públ, Proc.:6 anos ou +	2,5%	1,7%	13,9%	2,6%	6,0%
<b>Total</b>	<b>511</b>	<b>240</b>	<b>323</b>	<b>152</b>	<b>368</b>

(Fonte: Vianna et alli, 1997:192)

Quando analisam o número de concursos prestados e a experiência profissional dos candidatos, os pesquisadores do IUPERJ observam que os juízes que exerceram a advocacia por até 5 anos e os que foram promotores, defensores ou procuradores pelo mesmo período, são os que mais ingressaram na carreira no primeiro concurso. Quanto à docência, enquanto atividade anterior ao ingresso na magistratura, 17,8% dos juízes a exerceram, sendo que antigos promotores, defensores e procuradores apresentaram um índice mais elevado de atividade docente: 37%.

No conjunto da magistratura, portanto, abstraídas as variações entre estados, verificou-se a juvenilização do ingresso, acompanhada de uma maior participação de profissionais com prévia socialização no setor público, mas, em geral, muito inexperientes.

#### **7.4 - FORMAÇÃO UNIVERSITÁRIA DOS INGRESSANTES**

O dado referente à faculdade de origem do juiz ingressante merece alguns comentários mais detalhados do que os já lançados no item 4.2.13. Neste item, registramos que no concurso de 1996, realizado em São Paulo, a maioria dos aprovados provinha da USP (52,5%), sendo os demais da PUC (15%), da UNESP (7,5%), de Bauru (5%), e de várias outras faculdades (20%). Não obtivemos mais informações desses aprovados, tais como: frequência a cursos matutino ou noturno, duração da graduação, etc. Tais variáveis, contudo, foram analisadas pelos analistas do IUPERJ em relação ao universo de juízes por eles pesquisado.

No período de 1966 a 1995, os pesquisadores do IUPERJ constataram modificações significativas no padrão de formação universitária dos ingressantes na magistratura e sugerem que isto talvez seja reflexo do amplo processo de democratização social desencadeado a partir da década de 1950. Os juízes formados em cursos diurnos diminuíram de, aproximadamente, 50% para 28%, aumentando os formandos por faculdades do interior, sendo que as instituições particulares de ensino passaram a representar, no final desse período, cerca de 50% do total de instituições responsáveis pela titulação dos candidatos ingressantes. A idade média de ingresso no curso de Direito passou a ser de 21,8 anos e a de conclusão do curso de 26,1, sendo a duração média do mesmo ficou na faixa de 5,3 anos. Estudantes com uma trajetória universitária irregular passaram a concluir a graduação com a perspectiva de prestarem concurso público e tal trajetória não os impediu de conquistar uma posição na carreira da magistratura, tanto que apenas 12,3% dos atuais magistrados pesquisados pelo IUPERJ realizaram um

percurso estudantil canônico, ou seja, ingresso na faculdade até os 18 anos e graduação até os 22.

Ao considerarem os indicadores “formação universitária” e “origem social”, os analistas do IUPERJ constataram que o perfil do juiz de segundo grau é quase uma réplica daquele do de primeiro, importando registrar que atributos sociais anteriores ao ingresso na magistratura não parecem determinar as promoções. A variável que mais parece se destacar nesse processo como a mais determinante para a promoção é o tempo de exercício na magistratura. Estes dados batem com os depoimentos de nossos entrevistados sobre a valorização do critério de antigüidade nas promoções, em detrimento do critério de merecimento.

### **7.5 – PROFISSIONAIS INGRESSANTES PELO QUINTO CONSTITUCIONAL**

Apesar de estar o Quinto vinculado à escolha de “notáveis” das profissões legais, não se pode dizer que o perfil dos ingressantes na magistratura por essa via seja fundamentalmente distinto daquele do magistrado de carreira, exceto no que diz respeito à idade média que é bem mais alta pelo Quinto (49,2 anos), segundo a pesquisa do IUPERJ. Dos magistrados em atividade provenientes do Quinto, 29,9% têm até 50 anos; 34,3% têm entre 51 e 60 anos e 35,8% têm mais de 60 anos, apresentando um perfil etário ligeiramente mais velho que o dos juizes de segundo grau de carreira.

#### **Quinto Constitucional: Gênero por Idade de Ingresso**

<b>Gênero</b>	<b>Até 40 anos</b>	<b>41 a 50 anos</b>	<b>51 anos ou +</b>	<b>Total</b>
<b>Masculino</b>	71,4%	95,5%	36%	95,4%
<b>Feminino</b>	28,6%	4,5%	-	4,6%
<b>Total</b>	<b>7</b> <b>8,0%</b>	<b>44</b> <b>50,6%</b>	<b>36</b> <b>41,4%</b>	<b>87</b> <b>100%</b>

(Fonte: Vianna et allí,1997:229)

Os dados relativos ao perfil familiar do juiz que ingressou pelo Quinto Constitucional sugerem padrões ocupacional e de escolaridade semelhantes ao do juiz de carreira. Destaca-se, entre os juizes originários do Quinto Constitucional, um percentual menor de filhos de pai com formação superior (24,7%) em relação aos juizes concursados em atividade (31,1%). No entanto, o índice de magistrados na família é bastante elevado entre os juizes que ingressaram pelo Quinto (46%), contrastando com o mesmo índice para os juizes concursados (26%). Os analistas do IUPERJ concluem que “o pertencimento à *família judiciária* e, restritivamente, os laços próximos de parentesco com juizes, sugerem que, no processo da indicação, o critério político da representação profissional - OAB e Ministério Público -, assim como o da notabilidade, tem, muitas



vezes, cedido lugar a mecanismos de recrutamento familísticos e corporativistas. A reiteração de práticas desta natureza pode vir a comprometer o instituto do Quinto Constitucional, importante abertura por onde, em princípio, a sociedade poderia se fazer presente no interior do Judiciário, viabilizando sua comunicação com a cultura externa à da instituição e introduzindo um elemento diverso para a construção da identidade da corporação” (Vianna et alli:1997:231).

Dados relativos à formação universitária dos juízes que ingressaram pelo Quinto se aproximam dos observados sobre os juízes de carreira, inexistindo indicações de que uma trajetória acadêmica notável seja fator de credenciamento para uns quanto para outros.

### **7.6 - ORIGENS FAMILIARES**

Quanto às origens familiares dos magistrados brasileiros, a pesquisa realizada pelo IUPERJ observou que a ocupação e a escolaridade do pai indicam um cenário de recrutamento plural: 24,2% dos magistrados têm pais que não completaram o primário, 54,1% têm pais que não completaram o 2º grau e aproximadamente 30% têm pais com um perfil ocupacional de extração subalterna. Pais de juízes com formação universitária representam 31% do total, exercendo, majoritariamente, funções no setor público (72% são funcionários públicos ou empregados em empresa estatal). Nas últimas décadas, contudo, tem aumentado a tendência ao recrutamento de juízes filhos de profissionais com curso superior. No final de 1970 estes juízes representavam 20% dos concursados e, nos anos mais recentes, aproximam-se dos 40%. Mesmo assim, os últimos concursos registraram ainda um percentual muito elevado de filhos de pai com escolaridade até o primeiro grau - cerca de 50%. Para Vianna, estes dados confirmam um “padrão de recrutamento democratizado” (Vianna et alii,1997:97).

As regiões Norte, Centro-Oeste e Nordeste são as que apresentam os índices mais elevados de magistrados originários de setores subalternos. Quanto a São Paulo, observa-se um baixo índice de juízes filhos de empresários em São Paulo (9,1%), revelando, segundo Vianna, “a pouca capacidade de atração da carreira em contextos familiares onde prevalece uma cultura de mercado” (idem:93).

#### **Ocupação do Pai por Estado da Federação**

<b>Ocup. do pai</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Alto escalão</b>	38,5%	39,2%	42,7%	34,8%	29,2%

<b>Médio escal.</b>	27,4%	25,9%	18,5%	27,5%	23,5%
<b>Baixo escalão</b>	24,9%	23,7%	21,7%	23,9%	31,3%
<b>Empresários</b>	9,1%	10,8%	16,6%	13,8%	14,8%
<b>Não sabe</b>	-	0,4%	0,6%	-	1,2%
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>232</b>	<b>314</b>	<b>138</b>	<b>332</b>

(As categorias alto, médio e baixo escalão incluem funcionários públicos, empregados de empresas estatais e privadas e trabalhadores autônomos, classificados segundo o *status* da ocupação)

(Fonte: Vianna et alii, 1997:94)

Quanto à ocupação das mães dos magistrados, predomina a mulher dona de casa (53,6%), não sendo significativas as diferenças entre regiões e estados do país:

#### Ocupação da Mãe por Estado da Federação

<b>Ocup. do pai</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Alto escalão</b>	8,7%	8,2%	8,8%	7,5%	5,5%
<b>Médio escal.</b>	20,9%	21,8%	21,8%	25,4%	17,7%
<b>Baixo escalão</b>	12,2%	16,4%	10,9%	13,4%	20,3%
<b>Empresários</b>	1,7%	3,6%	3,4%	3,0%	1,3%
<b>Pr. Domést.</b>	56,5%	49,5%	54,8%	50,7%	54,5%
<b>Não sabe</b>	-	0,5%	0,3%	-	0,6%
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>232</b>	<b>314</b>	<b>138</b>	<b>332</b>

(As categorias alto, médio e baixo escalão incluem funcionárias públicas, empregadas de empresas estatais e privadas e trabalhadoras autônomas, classificadas segundo o *status* da ocupação)

(Fonte: Vianna et alii, 1997:94)

Discriminando a escolaridade do pai por região do país, a pesquisa constatou que as regiões Sudeste e Sul apresentam os índices mais elevados de juízes filhos de profissionais com curso superior, acompanhando, de certo modo, o padrão de escolaridade dessas regiões.

#### Escolaridade do Pai por Estado da Federação

<b>Esc. do Pai</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Sem primár.</b>	16,6%	19,9%	14,9%	22,2%	24,3%
<b>Primário</b>	28,3%	27,2%	25,7%	27,5%	36,8%
<b>Segundo grau</b>	16,0%	12,6%	16,7%	15,0%	12,3%
<b>Superior</b>	38,9%	39,8%	41,5%	34,0%	26,2%

<b>Não sabe</b>	0,2%	0,4%	1,2%	1,3%	0,5%
<b>Total</b>	<b>512</b>	<b>246</b>	<b>323</b>	<b>153</b>	<b>367</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:99)

Quanto à escolaridade da mãe, quase não há discrepâncias regionais: o índice nordestino de mães com escolaridade superior é de 12,5%, próximo dos 14,5% observados no Sudeste. Segundo os pesquisadores do IUPERJ, tal constatação sugere que o juiz nordestino, quando originário de setores altos, apresenta maiores chances de ter se socializado em um “contexto familiar culturalmente homogêneo”, ou seja, dentre “elites mais estabilizadas” (Vianna et alii,1997:100).

Comparando-se juízas e juizes quanto à escolaridade de suas mães, verificou-se que enquanto 17,6% das magistradas têm mãe com curso superior, este percentual cai para 12% entre os magistrados, o que, segundo os analistas do IUPERJ, pode significar que a variável “escolaridade da mãe” é passível de influenciar mais as trajetórias profissionais das magistradas do que as dos magistrados (idem:110).

#### **Escolaridade da Mãe por Estado da Federação (VIANNA,1997:101)**

<b>Esc. da Mãe</b>	<b>São Paulo</b>	<b>R.G. do Sul</b>	<b>R. de Janeiro</b>	<b>Pernambuco</b>	<b>Minas Gerais</b>
<b>Sem primár.</b>	16,0%	19,9%	14,9%	22,2%	22,9%
<b>Primário</b>	36,6%	39,0%	34,1%	34,0%	38,4%
<b>Segundo grau</b>	28,4%	23,6%	34,1%	21,6%	30,2%
<b>Superior</b>	18,9%	17,5%	15,5%	20,9%	7,9%
<b>Não sabe</b>	0,2%	-	1,5%	0,7%	0,5%
<b>Total</b>	<b>514</b>	<b>246</b>	<b>323</b>	<b>153</b>	<b>367</b>

(Fonte: Vianna,1997:101)

Em relação ao argumento de que as elites brasileiras, em geral, e a da magistratura, em particular, têm sido permeáveis à incorporação de setores especificamente subalternos, Vianna e os analistas do IUPERJ opinam que “esse foi um processo secular que coincidiu com os efeitos produzidos pelo impacto da modernização sobre uma sociedade organizada segundo padrões tradicionais”. Enfatizam, contudo, que os dados da pesquisa demonstram uma elevação da participação percentual de “setores médios educados” nos concursos mais recentes da magistratura, o que sugere, inclusive, em relação às elites brasileiras, “a existência de uma lenta, porém firme, reapropriação dessa atividade por setores educados, de origem social mais elevada”. Isto, segundo os analistas, não significa uma retomada de posições das antigas elites, mas das novas que fizeram sua trajetória associada ao ingresso no curso superior (idem).

Resumindo, segundo os pesquisadores do IUPERJ, os dados “revelam uma tendência ao ingresso precoce na magistratura, à feminização da carreira e, muito especialmente, uma elevação do percentual de juízes recrutados em famílias com escolaridade superior” (ibidem:108). Este quadro brasileiro se aproxima do francês, no qual quase 52% dos juízes são filhos de pais profissionais liberais e de quadros superiores; lá, o contingente feminino atingiu quase 50% e os novos membros são incorporados com cerca de 27 anos de idade.

### Origem Social do Magistrado Francês

Ocupação do pai	Magistrados	Profiss. Liberais/ Quadros Superiores
<b>Agricultores</b>	4,3%	7,5%
<b>Industriais, comerciantes, artesãos</b>	13,3%	24%
<b>Profissionais liberais e quadros superiores</b>	51,6%	21,9%
<b>Quadros médios</b>	16,5%	13,2%
<b>Empregados</b>	6,3%	9,1%
<b>Operários (agrícolas e de serviços)</b>	3,6%	24,3%
<b>Outras categorias</b>	3,3%	-
<b>rendeiros, proprietários</b>	1,1%	-

(Fonte: Boudiguel,1991:141)

Para efeitos comparativos com o Brasil, os analistas do IUPERJ agregaram, na categoria “empresários”, os agricultores, rendeiros, proprietários, industriais, comerciantes e artesãos; na categoria “médio escalão” somaram os quadros médios e empregados; e na categoria “baixo escalão” reuniram operários, pessoal de serviço e outras categorias. Elaboraram, assim, o seguinte quadro:

### Origem Social do Magistrado Francês e do Magistrado Brasileiro

Ocupação do pai	França	Brasil
<b>Alto escalão</b>	51,6%	32,7%
<b>Médio escalão</b>	22,8%	24,8%
<b>Baixo escalão</b>	6,9%	28,8%
<b>Empresários</b>	18,7%	13,1%

(Fonte: Vianna,1997:110)

A conclusão a que chegaram foi que, “embora a sociedade francesa seja, notoriamente, mais democrática que a brasileira em termos de suas políticas sociais, o recrutamento do magistrado brasileiro tem sido, até aqui, bem mais favorável à incorporação do chamado “baixo escalão” - processo que, como já vimos, pode estar em via de reversão” (idem:109-110).

Para melhor embasarem suas observações sobre o recrutamento dos magistrados brasileiros, os pesquisadores do IUPERJ reiteram que os resultados de sua pesquisa revelam haver uma significativa associação entre o estrato social de origem e a idade de ingresso na magistratura. O ingresso precoce diminui à medida que decresce a posição do pai na hierarquia social, ou seja, os que ingressam precocemente, em geral, provêm de uma família em que o pai fez curso superior (66,9% dos juízes filhos de pai com curso superior ingressaram na carreira até cinco anos após a graduação). A análise sugerida é a de que o ingresso tardio dos filhos de pais de extração subalterna deve-se, antes de tudo, às dificuldades encontradas durante o período de formação universitária. Apenas 31,1% dos juízes filhos de pai de extração subalterna ingressam no curso de Direito com até 20 anos de idade, enquanto entre os filhos de pai de alto escalão esse índice é de 70,6%. Como o intervalo entre a graduação e o concurso também é maior quando referido a juízes de extração subalterna, pode-se concluir que o magistrado que ingressou mais velho é o de origem mais pobre. Disto decorre, segundo os analistas do IUPERJ, que os juízes recrutados em famílias com escolarização superior expressam em sua trajetória uma perspectiva de reprodução social, enquanto os de origem subalterna expressam a busca por ascensão.

### **7.7 – MOBILIDADE ESPACIAL**

Ao analisarem o que denominaram *padrões de mobilidade social* dos juízes, os pesquisadores do IUPERJ consideraram dados relativos ao estrato social não só dos pais como também do avós (masculinos) paternos dos atuais magistrados e constataram que 59,3% dos juízes são netos de avós de origem social subalterna, 46,5% são filhos de funcionários públicos e outros 3,8% filhos de pais empregados em empresas estatais, ou seja, o juiz procede, majoritariamente - 50,3% - da “família pública” (Vianna et alli,1997:113). Tal tendência é apontada como universal. De acordo com Bodiguel, na França, “um magistrado em cada dez pertence a uma família de magistrado, um em cada cinco a uma família de jurista e um em cada dois a uma família de funcionário público” (Boudiguel,1991:139). Nos Estados Unidos, Carp e Stidham observam que “os juízes provêm de famílias com tradição no serviço público e judiciário (Carp e Stidham,1996:231).

No Brasil, segundo a pesquisa do IUPERJ, a maior concentração de pais com ocupações no setor público se encontra nos “estados de economia retardatária”, onde as oportunidades ocupacionais no mercado são mais limitadas e as atividades estatais exercem uma forte atração. No Nordeste, 57,5% dos juízes são filhos de funcionários

públicos, enquanto no Sudeste e no Sul este percentual decai para 43,5% e 42,3%, respectivamente. Esta situação, em alguns estados é a seguinte:

#### Empregador do Pai por Estado da Federação

Empregador	São Paulo	R.G. do Sul	R.de Janeiro	Pernambuco	M. Gerais
<b>Func. Público</b>	41,4%	45,3%	46,2%	57,2%	41,9%
<b>Empresa Estatal</b>	2,0%	4,3%	3,5%	2,2%	3,6%
<b>Empresa Privada</b>	19,9%	14,7%	15,3%	13,0%	14,8%
<b>Trab. Autônomo</b>	27,6%	24,6%	17,8%	13,8%	23,8%
<b>Empresário</b>	9,1%	10,8%	16,6%	13,8%	14,8%
<b>Não sabe</b>	-	0,4%	0,6%	-	1,2%
<b>Total</b>	<b>493</b>	<b>232</b>	<b>314</b>	<b>138</b>	<b>332</b>

(Fonte: Vianna et alii, 1997:121)

#### Origem Familiar por Estado da Federação

Origem Familiar	São Paulo	R.G. do Sul	R.de Janeiro	Pernambuco	M. Gerais
<b>Super./Público</b>	25,5%	29,9%	30,3%	30,7%	18,7%
<b>Super./Privado</b>	14,2%	10,8%	13,0%	6,6%	10,1%
<b>Não Super./Públ.</b>	18,3%	19,9%	19,9%	28,5%	27,3%
<b>Não Super./Priv.</b>	42,1%	39,4%	36,8%	34,3%	43,9%
<b>Total</b>	<b>487</b>	<b>231</b>	<b>307</b>	<b>137</b>	<b>326</b>

(Fonte: Vianna et alii, 1997:127)<sup>252</sup>

Novamente, comparando a magistratura francesa e a brasileira, os pesquisadores do IUPERJ afirmam que *“como na França, a magistratura no Brasil perdeu sua aura de notabilidade, devida, primeiro, ao papel que desempenhou na construção do estado nacional, e, depois, aos seus laços sociais com as elites dirigentes do país, tornando-se, enfim, um corpus profissional”*. De acordo com Haenel e Arthuis, *“ser magistrado não é mais exercer uma função social enraizada em um meio em que se fundem o prestígio e a autoridade, mas exercer uma atividade profissional, cuja imagem resulta do estatuto da instituição no interior do Estado e do prestígio que é atribuído ao exercício de tais funções. Não é mais o meio que suporta o estatuto da função, mas o estatuto da função que define o nível socioprofissional”* (Haenel e Arthuis In Vianna, 1997:129).

<sup>252</sup> - Tabelas com a distribuição pormenorizada pelas 27 unidades da federação das categorias de mobilidade social segundo o estado de nascimento, o estado de ingresso na magistratura e o estado de graduação dos juizes encontram-se em Vianna et alii, 1997:148-151.

Quanto à origem rural ou urbana dos pais e avôs, 34,3% têm pai, mãe, avôs paterno e materno urbanos e 26,7% têm pai, mãe e avôs paterno e materno rurais. Neste aspecto, Brasil e França diferenciam-se, pois, segundo Boudiguel, até a década de 1960, os juízes franceses de origem rural provinham ou estavam vinculados a “notáveis” locais. Mesmo, atualmente, com mudanças em curso no padrão de recrutamento do magistrado francês, as quais passaram a privilegiar o graduado na região parisiense, o autor afirma que o enraizamento local permanece bastante elevado: “aproximadamente a metade [dos juízes] reside, ainda, na sua região de origem ao final dos seus estudos superiores e um terço ali iniciam as suas primeiras lides” (Boudiguel,1991:135).

No Brasil, do total de juízes filhos de pai rural, 58,3% são oriundos de setores subalternos (lavradores e camponeses) e são justamente os que realizam a chamada “trajetória curta de ascensão social”. Portanto, a conclusão sugerida pelos pesquisadores do IUPERJ é que grande parte dos juízes brasileiros tem um perfil “desenraizado”, ou seja, “não está ancorada em nenhum segmento social em particular (...). Sem laços de lealdade para com um estrato, camada ou classe definidos, a identidade desse tipo de juiz se constrói, por isso, tendo como referência a sua corporação” (Vianna et alii,1977:133)

A alta mobilidade espacial dos juizes brasileiros contrasta com a baixa mobilidade espacial dos juizes norte americanos, a qual, segundo analistas do IUPERJ, deve-se à alta exposição destes juízes ao ambiente político, fazendo do magistrado norte americano um personagem fortemente vinculado às elites locais. Nos EUA, aproximadamente  $\frac{3}{4}$  de todos os juízes estaduais nasceram no Estado em que exercem sua jurisdição, e menos de  $\frac{1}{3}$  saiu do seu Estado para os estudos de graduação (Carp e Stidham,1996:245 In Vianna et alii,1977:136).

No Brasil, o percentual de magistrados concursados, em atividade, que ingressou na magistratura em um Estado diferente daquele em que nasceu e se graduou em Direito alcançou 20% em 1995, cabendo ressaltar que a pesquisa do IUPERJ adotou como unidade de análise Estados da federação, pois se adotasse cidades a mobilidade seria ainda mais elevada.

Para analisarem, detalhadamente, a mobilidade espacial do magistrado brasileiro, os analistas do IUPERJ elaboraram cinco categorias:

- 1 - nenhuma: nascimento, graduação e concurso num mesmo Estado;
- 2 - graduação: graduação e concurso num mesmo Estado, mas nascimento noutro;
- 3 - retorno: graduação em outro Estado e concurso no estado de nascimento;
- 4 - concurso: nascimento e graduação no mesmo Estado e concurso noutro;

5 - integral: nascimento, graduação e concurso em Estados diferentes.

Os principais dados obtidos foram:

<b>Categorias de Mobilidade Espacial</b>	<b>N<sup>os</sup> Absolutos</b>	<b>%</b>
<b>1 - Nenhuma</b>	2016	67,0
<b>2 - Graduação</b>	326	10,8
<b>3 - Retorno</b>	96	3,2
<b>4 - Concurso</b>	443	14,7
<b>5 - Integral</b>	129	4,3

(Fonte: Vianna et alii,1997:138)

Por esta tabela, percebe-se que aproximadamente 1/3 dos juizes concursados em atividade ingressou na magistratura em um estado diferente do de nascimento (categorias 2, 4 e 5 = 29,8%).

As Justiças Federal, do Trabalho e Militar são as mais atingidas pelo fenômeno da mobilidade espacial:

<b>Mobilidade Espacial</b>	<b>J. Comum</b>	<b>J. Federal</b>	<b>J. Trabalho</b>	<b>J. Militar</b>
<b>1 - Nenhuma</b>	70,6%	51,4%	57,2%	58,8%
<b>2 - Graduação</b>	10,8%	9,6%	11,2%	11,8%
<b>3 - Retorno</b>	3,7%	0,7%	2,0%	-
<b>4 - Concurso</b>	11,1%	32,9%	23,9%	23,5%
<b>5 - Integral</b>	3,8%	5,5%	5,8%	5,9%
<b>Total</b>	<b>2251</b>	<b>146</b>	<b>591</b>	<b>17</b>

(Fonte: Vianna et alii,1997:138)

Analisada segundo regiões do Brasil, a mobilidade espacial dos magistrados é mais significativa no Norte e Centro-Oeste e menos expressiva no Sudeste, talvez por serem as duas primeiras áreas de expansão mais recente da malha do judiciário, constituindo, segundo os analistas do IUPERJ, “uma espécie de fronteira ocupacional” (Vianna et alii,1997:139).

Constatou-se a existência de relação entre mobilidade espacial e origem familiar: os juizes de origem social mais subalterna são os que mais se deslocam entre os Estados da federação: 23,1% dos juizes filhos de pai trabalhador não-qualificado ingressaram na magistratura em estado diferente do de nascimento e do de graduação (categorias 4 e 5).

Entre os estados brasileiros, também se observaram variações significativas. No Rio Grande do Sul e em São Paulo, por exemplo, aproximadamente 90% dos juizes em atividade são nascidos e graduados lá, sugerindo uma formação de corporação mais homogênea e uma maior vinculação com a cultura política local. Os seis Estados que apresentaram o percentual mais elevado de juizes ali graduados, mas que ingressaram na magistratura em outra unidade da Federação (“estados exportadores”) foram: Distrito



Federal (59%), Goiás (30%), Paraná (29%), Rio de Janeiro (28%), Maranhão (26%) e São Paulo (24%). Os seis estados mais “importadores”, ou seja, com elevado percentual de juízes, em atividade, graduados em outras unidades da Federação, foram: Mato Grosso do Sul (74%), Mato Grosso (73%), Distrito Federal (64%), Santa Catarina (40%), Alagoas (38%) e Maranhão (34%). Concluindo, os pesquisadores do IUPERJ afirmam que “a constituição de um mercado nacional e, conseqüentemente, uma certa ‘federalização’ do magistrado consistem em um movimento que se afirma progressivamente” (Vianna et alii, 1997:142).

## **8 - MANUAIS DE PROCEDIMENTO PROFISSIONAL**

Não tivemos conhecimento da existência de manuais de procedimento profissional para magistrados, embora cumpram parte deste papel certos documentos como regimentos e portarias que circulam internamente pelo Tribunal de Justiça. Em conversas com funcionários, tanto do Dep<sup>10</sup> Técnico e Administrativo de Pessoal da Magistratura (DETAPM), quanto do Dep<sup>10</sup> do Expediente do Conselho Superior da Magistratura (DEMA), fomos informados de que há todo um conjunto de normas que regulamentam certos procedimentos, as quais são consideradas “administrativas”; quase todos as conhecem, mas não são facilmente acessíveis.

Da Constituição Federal e da Lei Orgânica da Magistratura Nacional<sup>253</sup> constam as prerrogativas, os deveres, respectivas penalidades e aspectos da responsabilidade civil do magistrado. Mencionaremos alguns desses itens.

### **8.1 - PRERROGATIVAS**

- a) pode ser ouvido como testemunha em dia, hora e local previamente ajustados com a autoridade ou juiz de instância igual ou inferior a sua ;
- b) não pode ser preso senão por ordem escrita do Tribunal ou do Órgão Especial competente para o julgamento, salvo em flagrante de crime inafiançável, caso em que a autoridade fará imediata comunicação e apresentação do magistrado ao Presidente do Tribunal a que esteja vinculado;
- c) pode ser recolhido a prisão especial, quando sujeito a prisão antes do julgamento final;
- d) não está sujeito a notificação ou a intimação para comparecimento, salvo se expedida por autoridade judicial;

---

<sup>253</sup> - art. 95 § único e incisos da Constituição Federal e arts. 33 a 49 da Lei Orgânica da Magistratura Nacional.

e) pode portar arma de defesa pessoal.

Quando, no curso de investigação, houver indício da prática de crime por parte do magistrado, a autoridade policial, civil ou militar, remeterá os respectivos autos ao Tribunal ou Órgão Especial competente para o julgamento, a fim de que prossiga na investigação.

## **8.2 -DEVERES**

- a) cumprir e fazer cumprir, com independência, serenidade e exatidão as disposições legais e os atos de ofício;
- b) não exceder, injustificadamente, os prazos para sentenciar ou despachar;
- c) determinar as providências necessárias para que os atos processuais se realizem nos prazos legais;
- d) tratar com urbanidade as partes, os membros do Ministério Público, os advogados, as testemunhas, os funcionários e auxiliares da Justiça, e atender aos que o procurarem, a qualquer momento, quando se trate de providência que reclame e possibilite solução de urgência;
- e) residir na sede da comarca, salvo autorização do órgão disciplinar a que estiver subordinado;
- f) comparecer, pontualmente, à hora do início do expediente ou sessão e não se ausentar, injustificadamente, antes do seu término;
- g) exercer assídua fiscalização sobre os subordinados, especialmente no que se refere à cobrança de custas e emolumentos, embora não haja reclamação das partes;
- h) manter conduta irrepreensível na vida pública e privada;

## **8.3 - PROIBIÇÕES**

- a) exercer o comércio ou participar de sociedade comercial, inclusive de economia mista, exceto como acionista ou cotista;
- b) exercer cargo de direção ou técnico de sociedade civil, associação ou fundação, de qualquer natureza ou finalidade, salvo de associação de classe, sem remuneração;
- c) manifestar, por qualquer meio de comunicação, opinião sobre processo pendente de julgamento, seu ou de outrem, ou juízo depreciativo sobre despachos, votos ou sentenças de órgãos judiciais, ressalvada a crítica nos autos e em obras técnicas ou no exercício do magistério.

### 8.3.1 - Penalidades

Consta da Lei Orgânica da Magistratura Nacional<sup>254</sup> que a atividade censória de Tribunais e Conselhos é exercida com o resguardo devido à dignidade e à independência do magistrado e que, salvo os casos de *impropriedade* ou *excesso de linguagem*, o magistrado não pode ser punido ou prejudicado pelas opiniões que manifestar ou pelo teor das decisões que proferir. São penas disciplinares:

I - advertência;

II - censura;

III - remoção compulsória;

IV - disponibilidade com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço;

V - aposentadoria compulsória com vencimentos proporcionais ao tempo de serviço;

VI - demissão.

As duas primeiras se aplicam somente aos juízes de 1ª instância e a de advertência, reservadamente, por escrito, ao caso de negligência no cumprimento dos deveres do cargo. Os regimentos internos dos Tribunais estabelecem o procedimento para a apuração de faltas puníveis com advertência e censura.

A pena de censura se aplica, também reservadamente, por escrito, no caso de reiterada negligência no cumprimento dos deveres do cargo, ou no procedimento incorreto, se a infração não justificar punição mais grave. O juiz punido com censura não poderá figurar em lista de promoção por merecimento pelo prazo de um ano, contado da imposição da pena.

A pena de demissão será aplicada aos magistrados vitalícios e aos juízes nomeados mediante concurso de provas e títulos, enquanto não adquirirem a vitaliciedade, e aos juízes togados temporários, em caso de falta grave<sup>255</sup>.

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

### 9.1 - STRESS

O tema do desgaste físico e psicológico dos juízes, tanto nos primeiros anos de carreira quanto mais tarde, embora não tratado pela literatura levantada, foi bastante enfatizado pelos juízes entrevistados e pelos participantes do *workshop*. Como podemos

---

<sup>254</sup> - arts. 40 e 41.

<sup>255</sup> - No Regimento Interno do Tribunal de Justiça de São Paulo, dos arts 299 a 325 há previsões sobre estas penas, sobre o “Reaproveitamento e Prisão” e a “Investigação Criminal” contra Magistrado.

observar, a partir da reprodução de trechos de alguns depoimentos, a questão parece ser relevante. Disse-nos a Juíza-4:

*“Juiz com problema de gastrite é normal. Não é mais problema de saúde, é consequência normal da carreira. E cada um que se vire. Stress e gastrite,(...), é 100% normal.(...), eu pedi ajuda e eu consegui ajuda do tribunal. Mandaram um juiz substituto para me ajudar alguns dias, porque eu, realmente, não tinha nenhuma condição de trabalhar. Eu fiquei péssima.(...). E tem um agravante, ainda! Se você tirar licença-saúde, na próxima promoção você vai ser preterido. (...), a contagem de tempo por antigüidade fica prejudicada (...), é uma injustiça! (...) Então a gente usa as férias, alguns dias de férias que tenha acumulado, ou dias de compensação, quando a gente faz plantão no final de semana.(...). São 30 dias de férias em janeiro e mais 30 dias regulamentares, mas você não é obrigado a tirar os 60 dias, você é obrigado a tirar 30 dias só por ano. (...) Normalmente, são os 30 dias de janeiro.(...) A carreira nossa é muito estressante.(...) Eu tirei 30 dias em janeiro, mas também sofri um acidente (de carro). Por sorte, o acidente ocorreu no dia 30 ou 31 de dezembro e, em seguida, vinham as férias de janeiro. Eu fiquei de cama, praticamente, nas férias todas. Mas não precisei tirar licença e tinha as férias para descansar. E eu não sou a única a ficar me acidentando, aí, pelas estradas da vida, não. Tenho vários colegas que já sofreram acidentes graves e que, por sorte, se recuperam. Promotores, também. Não é fácil! Por isso que quem ingressa na carreira tem que ter muita convicção. Porque a gente entra com uma idéia completamente diferente do que é a realidade. Tem muita gratificação, mas são muitas as decepções, também. A estrutura da magistratura é muito melhor do que a da polícia, do que a da procuradoria do estado, não dá nem para comparar, mas, ainda assim, a gente pensa que nunca se imaginaria numa determinada situação na magistratura e acontece. Infelizmente. Então, a gente sofre muitas decepções, também. Mas, aí, quando a gente faz um acordo, lá, em audiência, a gente esquece tudo, fica tudo bem, e assim vai, e assim vai...”*

Para o Juiz-3, os magistrados vivem o drama de, por um lado representarem a suposta neutralidade da lei e, por outro, lidarem com a realidade dos conflitos sociais. Assim expôs seu pensamento a esse respeito:

*“Apesar de não se admitir isso, de maneira geral, entre os profissionais,(...), existe um choque muito grande entre um papel estatal e, ao mesmo tempo, uma necessidade de lidar com os conflitos sociais, assim como eles surgem, na sua frente, quase em estado bruto. Você tem o processo como mediação entre o conflito, mesmo, e o papel.(...) Eu sinto que isso afeta, pessoalmente, os juízes, do ponto de vista psicológico(...). E, eu observo que, muitas pessoas (...) criam uma máscara de juiz que, de certa forma, obscurece ou torna mais confortável a relação com essa realidade. Eu nunca encontrei nenhuma pessoa que tivesse, assim, dentro da carreira, realmente, entrado em dificuldades psicológicas, (...) e isso tivesse inviabilizado o prosseguimento da própria carreira. Mas, eu sinto que (...) existe uma falsa racionalização; isso acontecia comigo(...). É fácil você, de certa forma, fingir que aquele conflito não te trouxe nenhuma inquietação pessoal,(...). Eu tentei, justamente, trabalhar essa falsa racionalização, ou seja, isso estava tirando, um pouco de mim, o “élan”, quer dizer, a disposição até de prosseguir, enriquecendo a minha atividade de juiz e a minha atividade enquanto ser humano. No meu caso, busquei terapeutas.*

A Juíza-4 também nos contou de um colega que, não em início de carreira, padeceu de problemas psicológicos. Retomemos suas palavras:

*“De alguns casos isolados eu já ouvi comentários, sim. Poucos, raros, mas já ouvi. Em um caso que eu tomei conhecimento, o juiz foi colocado em licença-saúde, porque ele realmente estava num estado de depressão, não estava bem, psicologicamente, mas isso já com vários anos de carreira. Não sei se já podia ter sido detectado algum **tipo de deficiência** no ingresso **dessa pessoa**. (...) Depois foi transferido para um outro lugar, onde ele sofreria menos pressão no exercício das funções (...).*

Segundo a percepção dessa juíza, o profissional que enfrenta problemas psicológicos é que não se adequou às exigências institucionais. Invertendo, todavia, os pólos dessa relação, talvez se possa afirmar que, provavelmente, inadequada é a instituição a uma vida equilibrada dos magistrados.

Quando o tema do *stress* e de problemas psicológicos foi abordado no *workshop*, um dos participantes (P-II) o relacionou com um projeto psico-social, que está sendo reativado, e com a EPM, enquanto espaço que deveria servir para esses debates.

*“O Judiciário, como um todo, tem muito escrúpulo em gastar com esse tipo de atividade (...). [Para as cúpulas], a pessoa que tem vergonha na cara sabe como resolver seus próprios problemas. O que existe é uma tentativa, assim, insipiente de um ou outro conversar. Agora, esse serviço psico-social que é chefiado por um verdadeiro apóstolo, que é o Desembargador Munhoz Soares, eu tenho a impressão de que pode fazer esse tipo de coisa, pode auxiliar. Não existe um acompanhamento a não ser técnico. Ensina-se tudo, como despachar, como fazer petição(...). Agora, se o juiz chega e fala assim: Olha, eu me apaixonei pela minha escrevente. Aí... Isso não é desse departamento! (...) Daí a perplexidade do Poder Judiciário quando, por exemplo, o juiz de 23 anos descia pelo corrimão do fórum ao invés de descer pela escada. Ou daquele que aproveita o grande corredor e vai de skate. É tudo verdade! Ou da juíza que levou o namorado a dormir dentro do fórum, porque (...) não tendo hotel na cidade, (...) dormiu no fórum. (...) A Escola talvez fosse o espaço onde nós pudéssemos tratar disso tudo, não é? Mas a Escola nunca foi levada com seriedade. A Escola serve, sim, para eleger, mas não para ajudar os juízes.”*

Na opinião de outro dos debatedores do *workshop* (P-III) este quadro de carências institucionais em que trabalham os juízes demonstra o quão fortes eles são, uma vez que *“em toda a história do Judiciário paulista nós só temos 3 suicídios”*. Ao que P-II contra argumentou: *“Em compensação, suicídios de filhos de juízes...”*

## **9.2 - PERCEPÇÕES SOBRE RECRUTAMENTO, FORMAÇÃO E CARREIRA NO PODER JUDICIÁRIO**

Conforme foi apontado, tanto no projeto que deu início a esta pesquisa, quanto no *workshop* que a concluiu, o Poder Judiciário, usualmente, é uma das primeiras instituições a ser afetada quando há uma ruptura democrática: daí o nosso interesse em investigar de que maneira, no caso brasileiro de retorno à democracia, está sendo (re)pensada a seleção e a formação de recursos humanos para o sistema de Justiça. Nas palavras da Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia, ao dar início ao *workshop*: *“Nós sentimos que este é um momento privilegiado para se olhar como os nossos operadores da Justiça estão olhando as suas práticas institucionais, seus*

*recursos humanos e de que maneira estão se preparando para um porvir marcado por incertezas. Em que medida isto está afetando todo o projeto de pensar a instituição judiciária”.*

Após a leitura de vários textos legais e regimentais, editais de concursos, provas, artigos, livros e pesquisas; após visitas a alguns setores do Tribunal de Justiça e à Escola Paulista da Magistratura; após entrevistas com juízes, participação num congresso mundial de escolas e, finalmente, depois de um *workshop* que, provavelmente, foi o primeiro a reunir, na USP, juízes, desembargadores, advogados e pesquisadores para discutirem o ingresso e a carreira na magistratura, chegamos a algumas perplexidades e constatações.

Ao que tudo indica, a estrutura do Poder Judiciário, tanto estadual quanto federal, atravessou o período de ruptura democrática e tem vivido estes últimos anos de retomada da democracia quase sem sofrer alterações significativas. Sua estrutura é extremamente hierarquizada. Sua restrita cúpula centraliza quase todas as decisões nas mãos dos mais antigos desembargadores, enquanto sua larga base, com um poder inversamente proporcional ao da cúpula, é hoje formada, majoritariamente, por jovens e inexperientes juízes advindos de faculdades de Direito e de cursinhos preparatórios tecnicistas. Estes, estressados e sem tempo para fazer cursos de aperfeiçoamento, ascendem rapidamente na carreira, deixando os primeiros estratos da base com muitos cargos vagos, o que implica dizer que a pirâmide está ameaçada tanto por problemas internos quanto porque a realidade na qual ela se insere não é piramidal, mas constituída por tramas multidimensionais com as quais fica praticamente impossibilitado estabelecer contatos minimamente enriquecedores. Entre a cúpula e a base, há órgãos do Judiciário que deveriam sustentar internamente a sua estrutura e permitir a comunicação entre suas instâncias, mas estes trabalham desarticuladamente e sem uma diretriz.

A falta, no Poder Judiciário, de uma instância planejadora, capaz de reestruturá-lo frente aos desafios que a ele se apresentam, foi a constatação mais recorrente nos diversos momentos deste trabalho. Detectamos essa ausência tanto no que tange ao processo de seleção, quanto aos cursos de formação e aos procedimentos relacionados à promoção na carreira.

O processo de recrutamento, tal como existe hoje, não satisfaz as necessidades do próprio Judiciário. Por um lado, a “enxurrada” de candidatos que se inscrevem, a cada concurso, não tem garantido o preenchimento das vagas oferecidas nem tampouco que os melhores sejam selecionados, o que só agrava o problemático quadro de sobrecarga de trabalho dos juízes em atividade. Por outro lado, os ingressantes pelo Quinto

Constitucional, que assumem diretamente cargos nos tribunais superiores, não parecem cumprir um papel renovador e inovador, uma vez que são selecionados segundo critérios também conservadores das instituições hierarquizadas das quais advêm - OAB e MP.

Há consenso de que falta formação humanística aos jovens ingressantes por concurso público, mas não se avança além da afirmação de que cursos jurídicos, cursinhos preparatórios e mesmo as Escolas da Magistratura são responsáveis por essa lacuna e de que os juízes, uma vez aprovados no concurso, não terão tempo para se aperfeiçoar.

Os currículos tecnicistas dos cursos jurídicos parecem estar, cada vez mais, nas mãos de interesses econômicos de burocratas que ocupam a não menos hierarquizada estrutura cuja cúpula é o Conselho Nacional de Educação. Os cursinhos preparatórios, agilmente, atuam no interstício entre faculdades de Direito e os mais diversos concursos para carreiras jurídicas, adequando seus muitos alunos ao que lhes será demandado nas provas. A Escola Paulista da Magistratura, por sua vez, estreitamente ligada ao Tribunal de Justiça de São Paulo, funciona no ritmo deste, reproduzindo, no seu quadro docente exclusivamente formado por desembargadores e juízes, a estrutura hierarquizada do Tribunal e o enfoque tecnicista dos cursos jurídicos.

Nos últimos anos, dentre as poucas inovações implementadas no processo de recrutamento está a inclusão de uma prova com 100 testes de múltipla escolha, a qual responde pelo primeiro crivo na “multidão” de candidatos inscritos. Nos últimos quatro concursos, 20% desses testes se vêm referindo a questões gramaticais da língua portuguesa e a conhecimentos elementares e livrescos de geografia, história, filosofia e acontecimentos contemporâneos. Em nenhum teste de língua portuguesa encontramos uma questão referente à (in)compreensão do jargão jurídico por leigos envolvidos num processo judicial ou ao papel do juiz enquanto intérprete e tradutor de histórias de vida e morte, desencontros e angústias desses mesmos leigos. Também em nenhum teste de conhecimentos gerais é avaliado o conhecimento que os candidatos tenham da dinâmica social, política, econômica e cultural de pequenas cidades do interior de São Paulo onde, provavelmente, iniciarão suas carreiras. Nas fases posteriores da seleção, em especial na escrita (dissertativa) e na oral, as questões formuladas são estritamente técnicas, só havendo novamente vez questões de conhecimentos gerais nas entrevistas pessoais. Em São Paulo, não está no horizonte dos responsáveis pelo concurso público para ingresso na magistratura atribuir a elaboração, ao menos desta primeira prova-teste, a uma instituição externa ao Judiciário - uma fundação vestibular - que, com um corpo

interdisciplinar de profissionais, provavelmente conseguiria selecionar, dentre aproximadamente 3 mil candidatos, 300 com uma formação mais humanística e conhecimentos técnico-jurídicos suficientes para prosseguirem na demais etapas do concurso.

As atuais fases deste concurso não parecem ser consideradas muito problemáticas, mesmo para os que estão descontentes com seus resultados, indicando que o “pacote” composto pelas diferentes provas dá minimamente conta das diferentes dimensões que o Judiciário deseja avaliar: aptidão, conhecimento e capacidade de aplicar esse conhecimento.

A prova dissertativa, em que a identidade dos candidatos é resguardada, por muitos é considerada uma boa forma de avaliar mais profundamente conhecimentos técnicos e o domínio da linguagem escrita. A prova oral é consensualmente elogiada por permitir à banca averiguar como os candidatos se comportam em situações de pressão em que têm de aplicar conceitos teóricos a casos práticos, sendo feitas algumas ressalvas relativas ao caráter intimidatório e amedrontador do ritual do exame. As críticas mais contundentes se destinam aos exames psicotécnicos - os únicos realizados por um instituto externo ao Judiciário - e às entrevistas pessoais, consideradas “muito pessoais”, uma vez que se dão a portas fechadas e parecem invadir a privacidade dos candidatos.

Participantes do *workshop* declararam que várias sugestões já foram encaminhadas ao Tribunal no sentido de aperfeiçoar esse conjunto de provas, de lá não retornando qualquer resposta. O atual presidente nomeou, recentemente, uma comissão que se encarregará de receber novas sugestões de mudanças e que, inclusive, poderá alterar os exames psicotécnicos, porém, esta é uma comissão formada apenas por desembargadores, o que vale dizer que uma banca de desembargadores foi escolhida para pensar como devem atuar outras bancas de desembargadores.

Comparando o recrutamento de juízes com os realizados em empresas privadas, um dos participantes do *workshop* - lembrando, inclusive, que o Poder Judiciário, hoje, se assemelha a uma grande empresa em número de funcionários - afirmou que muitas dessas empresas selecionam eficazmente profissionais para as mais diversas funções, lidando com desafios parecidos com os que enfrenta o Judiciário na seleção de juízes e no que tange às dificuldades econômicas da progressão na carreira.

O não preenchimento da maioria das vagas abertas a cada concurso para a magistratura da Justiça Comum de São Paulo (aproximadamente 75%) é considerado um grave problema diante da crescente necessidade de mais juízes nas diversas comarcas



do Estado, o que se agrava com o também crescente número de pedidos de aposentadoria precoce, ou seja, de juízes que estão em plena ascensão na carreira, mas que preferem deixá-la e partir para a advocacia liberal ou empresarial. Os baixos salários são apontados como o principal fator responsável por este quadro, sendo opinião corrente que somente bacharéis jovens e inexperientes se submetem a uma carreira pouco promissora economicamente e muito exigente no que se refere à sobrecarga de trabalho e ao acúmulo de responsabilidades, inclusive extra-judiciais.

Mas, quando se questiona o que pode ser feito para tornar a carreira da magistratura mais atraente, tanto para jovens quanto para profissionais maduros e experientes, a responsabilidade é transferida para a supremacia do Poder Executivo sobre o Judiciário e à questão da má distribuição de verbas. Discussões sobre estímulos de ordem não econômica, dependentes exclusivamente do próprio Judiciário, não avançam muito. Reconhece-se, por exemplo, que o processo de vitaliciamento é meramente formal, ou seja, que um juiz ingressante adquire sua vitaliciedade, depois de, no máximo, dois anos de magistratura, por “decorso de prazo”, automaticamente, e não por estar desempenhando bem suas funções. Mesmo o critério do merecimento para promoções, que deveria levar em conta o que é desempenhar bem as funções, é considerado de aplicação duvidosa e subjetiva. Muitos declaram que as próprias previsões legislativas, que atribuem pontos a juízes engajados em cursos de aperfeiçoamento e em outras atividades pedagógicas, são desconsideradas, valendo, na prática, averiguações de desmerecimentos e da quantidade de sentenças produzidas nos devidos prazos, em especial do número de vezes em que se cita jurisprudência elaborada pelos que decidirão as promoções. Casos em que esses critérios quantitativos não são correspondidos costumam ser “absorvidos” pelo próprio Judiciário, uma vez que reconhecê-los seria pôr a nu os principais problemas estruturais da própria instituição.

Enfim, o Poder Judiciário parece estar administrativamente estagnado e à mercê de uma estrutura que não mais corresponde às razões de sua própria existência. A complexa sociedade que dele espera agilidade e eficácia na resolução de conflitos, dele tem recebido - quando recebe - respostas lentas e por vezes inadequadas. Os próprios juízes ingressantes que, provavelmente, esperam algum tipo de realização pessoal e profissional na carreira escolhida, ultimamente se têm deparado mais com obstáculos do que com incentivos para desenvolverem bem seu trabalho e se desenvolverem bem enquanto pessoas. Algumas das reflexões, que surgiram ao final do nosso *workshop*, parecem ser bastante adequadas para este final de relatório.

A primeira diz respeito ao dilema da falta numérica de juízes e da falta de qualidade do que eles produzem numa sociedade em que aumentam a quantidade e a complexidade das demandas encaminhadas ao Judiciário. Perguntou-se um dos participantes do *workshop* (P-II): *“(...)incentiva-se o juiz a ser um doutrinador dentro do processo, ele tem de criar, tem de ter decisões bem elaboradas ou ele tem de ser um obreiro? A opção atual é: obreiro. A comunidade está exigindo obreiros”.*

Prosseguindo, P-II lamenta a não valorização dos talentos do juiz para a conciliação e afirma: *“(...) a conciliação é superior à decisão, porque a conciliação é uma coisa autônoma, todos participam e chegam a uma solução (...). Agora, a decisão é uma coisa heterônoma, vinda de fora, é uma imposição(...). O juiz conciliador costuma ser mal avaliado.”*

Entre as novidades da vida e o arcaísmo institucional, entre a necessidade de elaborar soluções criativas que demandam cuidado e tempo e a sobrecarga de trabalho que requer presteza e padronização, sobrevive um Judiciário do qual, em certa medida, também depende a sobrevivência da própria sociedade. Foi o mesmo P-II quem muito bem colocou esta problemática ao se referir ao “tempo” com que o Judiciário trabalha:

*“[O Judiciário] trabalha com uma dimensão de tempo que é sempre o passado, só interessa o passado. Então ele vai reconstituir uma coisa, reconstituir uma realidade, que aconteceu lá longe, e demora mais um tempo enorme, uma eternidade, para solucionar aquilo que a vida já solucionou(...). O que parece, talvez, que nós devêssemos incluir numa grande reflexão seria a mudança do tempo do Judiciário. O Judiciário, no futuro, ele vai ter que ser um antecipador, ele vai ter que ser um pacificador, ou então ele tem que entregar os pontos, porque ele é uma função descartável, porque para resolver coisas passadas, lá atrás, não interessa mais. E isso nós estamos sentindo, muito claramente, com a fuga do Judiciário dos grandes capitais e (...) dos excluídos. Os excluídos só conhecem a nossa face cruel: da polícia”.*

Diante desta constatação, fica mais fácil entender por que está ausente deste atual Judiciário, que trabalha com um tempo passado, uma instância planejadora que o projete no futuro e que antecipe, para o próprio Judiciário, o perfil de juízes que ele deve selecionar, a formação que lhes deve dar e a carreira que, com eles, deve construir.

Outro participante do *workshop*, P-VI, colocou como exemplo deste Judiciário que oscila entre o passado no qual se estrutura e o presente no qual está inserido, a questão dos Juizados Especiais que, por constituírem exceção - pois lidam com o tempo presente, com o julgamento dos fatos no momento em que ocorrem -, funcionam precariamente e estão se esvaziando. Na área criminal, P-VI lembra que há juízes - das varas centrais - trabalhando com “diferentes tempos”, pois tanto atuam com os chamados “crimes graves”, julgados segundo a lógica processual tradicional, quanto com os crimes considerados “menos graves” e que vão a juizado, exigindo “imediatez”, oralidade e conciliação. Na área cível, por também não se ter implantado uma estrutura efetiva dos juizados, *“ficou tudo*

*com sabor de improvisação, de tal forma que, hoje, já existe jurisprudência majoritária que está entendendo que o acesso ao Juizado Especial é facultativo”.*

Outra reflexão, com a qual fechamos o *workshop*, disse respeito ao recorte desta pesquisa, o qual deixou de lado outras Justiças. Foi P-X quem comentou que as discussões desenvolvidas por este trabalho, por dizerem respeito à Justiça Comum no Estado de São Paulo, deixaram à margem as Justiças Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, não só de São Paulo como dos outros estados do Brasil. Na sua opinião, *“a Justiça no Estado de São Paulo é tão parecida com a Justiça no Estado de Tocantins quanto a do Texas, ou seja, não há a menor similitude possível. Se nós não fizermos uma avaliação nacional, nós correremos o risco de darmos uma definição que não se aplica a este país chamado Brasil. E eu tomo o exemplo do Rio Grande do Sul, no qual as idéias do Dyrceu [Cintra - presidente da Associação Juízes para a Democracia] têm encontrado eco muito mais amplo do que na Justiça do Tocantins. (...) No Estado de São Paulo, há 130 mil advogados inscritos na OAB, no Estado do Tocantins há 752.(...)Ou seja, é evidente que os problemas suscitados no Estado de São Paulo não têm nenhuma semelhança com os do Tocantins ou com os da Bahia(...). É preciso ter essa visão nacional.*

P-II acrescentou que, mesmo no que diz respeito ao Judiciário paulista, há enormes discrepâncias, pois a maior parte dos magistrados não está preocupada com as questões que foram levantadas neste trabalho. Em sua opinião, *“seria interessante fazer, talvez, uma abordagem naqueles que não querem nada (...), porque nós estamos passando uma imagem um pouco falsa do Judiciário.(...) Há muitos juízes que (...) querem mais é que a sociedade se enquadre no que eles pensam dela. Se ela não se enquadrar o problema é dela (...)”*

Encerramos nosso *workshop* e este relatório, constatando que no Brasil, em pleno processo de democratização, ocorrem descompassos, primeiro, na velocidade pela qual diferentes níveis de cada instituição (no caso, o Judiciário) enfrentam o legado autoritário, segundo, entre as expectativas e práticas dos cidadãos em geral e do Judiciário em particular. Isso exige, de quem pesquisa a sociedade e trabalha em prol dos direitos humanos, ao menos diagnosticar este processo de transição na esperança de apontar caminhos para seu aperfeiçoamento.

E finalmente, tendo em vista o ineditismo desta pesquisa e os limites a ela impostos pelos recortes geográfico - Estado de São Paulo - e institucional - Justiça Comum - adotados, concluímos esperando que ela não só contribua para uma reflexão mais profunda e aponte soluções para os impasses levantados, mas também leve à realização de outros trabalhos sobre processos de seleção, formação e carreira de magistrados das demais Justiças do Estado de São Paulo e de outros Estados brasileiros.

## **ANEXOS**

## 10.1 - ANEXO 1 - FONTES BIBLIOGRÁFICAS

### 10.1.1 - Literatura Brasileira

.ALIENDE, Aniceto Lopes

- set-out/1990 - "O que a Magistratura Espera da Formação do Bacharel". In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.26: 9-22

- mar-abr/1991 - "Recrutamento de Magistrados". In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.129: 9-16

.ALMEIDA, Manoel Ornellas

- out/1995 - "O Juiz e o Afastamento do Cargo". In *Revista dos Tribunais*, vol.720: 49-57

.AMARAL, Leopoldino Marques do

- jun/1989 - "Ser Juiz". In *Revista Trimestral de Jurisprudência dos Estados*, vol.65: 37-53

.BENETI, Sidnei Agostinho

- set-out/1990 - "A pesquisa na faculdade de direito". In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.126, nº 24:14-17

.BONILHA, Márcio Martins

- 1996 - (org.) - *Livro de decisões administrativas da Corregedoria do Tribunal de Justiça de São Paulo*. São Paulo: Revista dos Tribunais

- jan-abr/1997 - "Entrevista" In *Revista da Escola Paulista de Magistratura*, 1(2). São Paulo: APAMAGIS: 21-27

.CAMPILONGO, Celso Fernandes

- março/abril/maio-1994 - "O Judiciário e a Democracia no Brasil". In *Revista USP*, nº 21: 116-125

.CARDILLO, Roberto Mortari

- 1994 - "Perfil da Magistratura pelo MP". In *Revista da Procuradoria Geral da República*, 6: 173-177

.CINTRA, Dyrceu

- abr/1996 - "O Judiciário Brasileiro em Face dos Direitos Humanos". In *II Seminario Internacional sobre la Independencia Judicial en Latinoamérica - Equilibrio Constitucional, Independencia Judicial y Derechos Humanos*. Barcelona:Vedrà (pg. 39-65)

- ago/1997 - Entrevista: "É Preciso Tirar o Juiz do Pedestal". In *Caros Amigos*, ano 1, nº 5. São Paulo: Casa Bela (pg.26-32)

.COMPARATO, Fábio Konder

- 07/11/1995 - "Impropriedades Judiciárias". In *Folha de S. Paulo*, Cad.1, pg.3.

.CONSELHO FEDERAL DA OAB (org.)

- 1992 - *Ensino Jurídico, Diagnósticos, Perspectivas e Propostas*. Rio de Janeiro: Conselho Federal da OAB

.DALLARI, Dalmo de Abreu.

- 1996 - *O Poder dos Juízes*. São Paulo: Saraiva.

.DELGADO, José Augusto

- dez/1988 - "Poderes, Deveres e Responsabilidade do Juiz". In *Revista do Curso de Direito da Universidade Federal de Uberlândia*: 123-154

.DOBROWOLSKI, Sílvio

- 1995 - "A Constituição e a Escola Judicial". In : *Direito, Estado, Política e Sociedade em Transformação*. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editos/CPGD-UFSC: 149-175

.FALCÃO, Joaquim

- 1984 - *Os Advogados: Ensino Jurídico e Mercado de Trabalho*. Recife: Fundação Joaquim Nabuco

.FARIA, José Eduardo

- jan-dez/1988-1989 - "A Justiça e a Formação da Magistratura". In *Revista do Curso de Mestrado de Direito da Universidade Federal do Ceará*, 7/8(2): 65-75

- 1994 - "A Cultura e as Profissões Jurídicas numa Sociedade em Transformação". In NALINI, J. R.. (coord.) - *Formação Jurídica*. São Paulo: Revista dos Tribunais, pg.9-17

.FELTRIN, Sebastião Oscar

- fev/1988 - "As Ansiedades do Juiz". In *Revista dos Tribunais*, vol.628 :275-278

.FERRAZ, Tércio Sampaio

- março-abril-maio/1994 - "O Judiciário Frente à Divisão dos Poderes: um Princípio em Decadência?". In *Revista USP*, nº 21: 12-21

.FONSECA, M. G. Piragibe da e VIEIRA, J. Ribas

- 1994 - *Democratização do Poder Judiciário Segundo os Juízes*. Relatório Final: OAB/Seção do Estado do Rio de Janeiro

.FRANCO, Nelson Pinheiro

- jan-abr/1997 - "Terço Salarial previsto no art.7º da CF - Exclusão dos Juízes Aposentados" In *Revista da Escola Paulista de Magistratura*, 1(2). São Paulo: APAMAGIS: 81-87

.GALVÃO, Arnaldo

- 07/04/1998 - "Aposentadorias causam crise na Justiça de SP". In *O Estado de S. Paulo*, Geral-A10

.GOMES, Luiz Flávio

- 1997 - *A dimensão da magistratura no estado constitucional e democrático de direito: independência judicial, controle de judiciário, legitimação da jurisdição, politização e responsabilidade do juiz*. São Paulo: Revista dos Tribunais

.GONÇALVES, William do Couto

- out/dez-1990 - "O Juiz na História, Critérios de sua Escolha e a Escola da Magistratura". In *Revista de Processo*, São Paulo, 15(60): 180-186

.LAGASTRA NETO, Caetano

- set-out/1990 - "O que o Poder Judiciário espera das faculdades de direito". In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.126, nº 24:20-22

.MACHADO, Agapito

- jun/1995 - "Concurso para Juizes e Ministros de Tribunais". In *Revista dos Tribunais*, vol.716: 345-346

.MELLO, Dirceu de

jan-abr/1997 - "Entrevista". In *Revista da Escola Paulista de Magistratura*, 1(2). São Paulo: APAMAGIS: 13-19

.NALINI, José Renato

- set-out/1990 - "O ensino do direito no Brasil". In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.126, nº 24:11-14

- jun/1991 - "O Magistrado e a Comunidade". In *Revista da Procuradoria Geral do Estado de São Paulo - PGE/SP*: 159-172

- 1992 - *Curso de Deontologia da Magistratura*. São Paulo: Saraiva (Coord.)

- 1992a - *Recrutamento e Preparo de Juizes*. São Paulo: Revista dos Tribunais

- jan/1994 - "A Escola da Magistratura: Avaliação e Perspectivas". In *Revista dos Tribunais*, vol.699: 243-251

- jul/1994 - "Experiência Paulista na Formação de Magistrados". In *Revista dos Tribunais*, vol.705: 34-38

- LEX 208 - *Proposta Concreta para um Novo Judiciário*. Vol.208 - Ano 18. LEX - Jurisprudência do STF - Supremo Tribunal Federal.

.REIS, Carlos David S. Aarão

- jun/1995 - "A Escolha de Juizes pelo Voto Popular" In *Revista de Processo*, 20(78): 217-231

.RUIZ, Urbano

- abr/1996 - "Apertura del Seminario". In *II Seminario Internacional sobre la Independencia Judicial en Latinoamérica - Equilibrio Constitucional, Independencia Judicial y Derechos Humanos*. Barcelona:Vedrà (pg.7-9)

- 25/10/96 - "A Magistratura na Reforma do Judiciário". In *Jornal O Estado de S. Paulo, Espaço Aberto*, pg.A2.

.SADEK, Maria Tereza (org.)

- 1995 - *O Judiciário em Debate*. São Paulo: IDESP/Edit. Sumaré (Série Justiça)

- 1995(a) - *Uma Introdução ao Estudo da Justiça*. São Paulo: IDESP/Edit. Sumaré (Série Justiça)

.SADEK, Maria Tereza e ARANTES, Rogério Bastos

- março/abril/maio-1994 - "A Crise do Judiciário e a Visão dos Juizes". In *Revista USP*, nº 21: 34-45

.SANTOS, Altamiro J. dos

- 1992 - "Processo de Seleção de Advogado e Membro do Ministério Público para Exercer a Magistratura pelo Quinto Constitucional". In *Revista do Tribunal de Justiça do Estado - RTJE*, 16 (97): 71-85

.SCHIESARI, Nelson

jan-abr/1997 - "Planejamento para a Justiça" In *Revista da Escola Paulista de*

*Magistratura*, 1(2). São Paulo: APAMAGIS: 185-188

.VELLOSO, Carlos Mário da Silva

- jul/1994 - "Controle Externo do Poder Judiciário e Controle de Qualidade do Judiciário e da Magistratura: uma Proposta". In *Revista dos Tribunais*, vol.706: 7-18

.VIANNA, Luiz Werneck

- 1978 - *Liberalismo e Sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra

.VIANNA, Luiz Werneck (et al.)

- 1996 - *O Perfil do Magistrado Brasileiro*. Rio de Janeiro: AMB/IUPERJ

- 1997 - *Corpo e Alma da Magistratura Brasileira*. Rio de Janeiro: Revan

.WIDER, Roberto

- mai-jun/1997 - "A promoção por merecimento. In *AMAERJ - Notícias (Informativo da Associação dos Magistrados do Estado do Rio de Janeiro*, 6 (32):16

### **10.1.2 - Literatura Internacional**

.AZABACHE, César

- 1994 - "Procedimientos de Selección de Magistrados Judiciales". In *Lecturas Constitucionales Andinas*. n° 3. Lima: Comisión Andina de Juristas.

.BOIGEOL, A.

-1996 - "L(Ir)resistible Ascension des Femmes dans la Magistrature Française". Trabalho apresentado no Seminário Internacional *A Mulher e a Magistratura*. Rio de Janeiro: AMB/Iuperj, 22-24 de agosto/1996

.BOUDIGUEL, Jean-Luc

- 1991 - *Les Magistrats, um Corps sans Âme?* Paris: PUF

.BOULANGER, Philippe

- 1978 - *Le Ghetto Judiciaire*. Paris: Ed. Grasset

.CAPPELLETTI, M.

- 1989 - *The Judicial Process in Comparative Perspective*. Oxford: Clarendon Press

- 1993 - *Juízes Legisladores?* Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor

.CARP, R. A. e STIDHAM, R.

- 1996 - *Judicial Process in America*. Washington: Congressional Quarterly Inc.

.COLE, Charles D.

- 1992 - *Organização Judiciária e Escola Americana de Juízes*. São Paulo: Associação Paulista de Magistrados

.DICKSON, Del

- 1993 - "The Selection and Appointment of Magistrates in England and Wales". In *Comparative Juridical Review*. Coral Gables, (30): 3-63

.DZIOBON, Sheila



- 1996 - "The Feminization of the Judiciary in England and Wales". Trabalho apresentado no Seminário Internacional *A Mulher e a Magistratura*. Rio de Janeiro: AMB/luperj, 22-24 de agosto/1996

.GALLI, Cláudio A

- nov/1991 - "Las Escuelas Judiciales en el mundo Moderno: Antecedentes y Posibilidades en Argentina". In *AJURIS - Revista da Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul*, 18(53): 201-222

.GARAPON, A.

- 1996 - *Le Gardien des Promesses, Justice et Démocratie*. Paris: Odile Jacob

.GARCIA, Fernando Flores

- jan-jun/1988 - "Todavía sobre la Carrera Judicial". In *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 38(157/9): 27-58

.GRYSKI, G. S.

- 1996 - "Recognition Politics and Symbolic Politics: Gender Diversification of the Federal Bench". Trabalho apresentado no Seminário Internacional *A Mulher e a Magistratura*. Rio de Janeiro: Trabalho apresentado no Seminário Internacional *A Mulher e a Magistratura*. Rio de Janeiro: AMB/luperj, 22-24 de agosto/1996

.GUARNIERI, C.

- 1984 - *Magistratura e politica in Italia: pesi senza contrapesi*. Bologna: Il Mulino

.GUZMÁN, Néstor Leandro & SOTO, Andrés Antonio

- mar-jun/1994 - "Formacion de Jueces y Abogados - Escuelas Judiciales". In *Revista del Colegio de Abogados de La Plata*, 34(54): 77-103

.LARA, Cipriano Gómez

- jul/94 - "Política Judicial - Preparación, Selección y Promoción de Jueces". In *AJURIS - Revista da Associação dos Juizes do Rio Grande do Sul*, 21(61): 121-135

.LEANDRO, Armando Gomes

- mai/1995 - "Formação de Magistrados em Portugal". In *Revista dos Tribunais*, vol.715: 328-335

.MERRYMAN, J. H.

- 1985 - *The Civil Law Tradition: An Introduction to the Legal Systems of Western Europe and Latin America*. Stanford: Stanford University Press

.SANTOS, Boaventura de Souza

- 1994 - "A Sociologia dos Tribunais e a Democratização da Justiça". In *Pela Mão de Alice – O Social e o Político na Pós-Modernidade*. Porto: Edições Afrontamento

.SENESE, Salvatore

- 1982 - "Crise Politico-Instituzionale e Independenza della Magistratura". In *Questione Giustizia*, ano I, nº 2. Milão: Franco Angeli

.SHEMAN, L. Robert

- jan/jun - "El Origen Social y Económico de los Juices Brasileños". In *Inter American Law Review*- vol.94. Louisiana: 75-102

.SMITH, S. A

- 1971 - *Constitutional and Administrative Law*. Middlesex: Penguin Books

.ORIANNE, Paul

- 1992 - "La Méthodologie de la Sélection et de la Formation des Magistrats (Mise en Oeuvre de la loi du 18 juillet 1991)". In *Annales de Droit de Louvain. Bruxelles*, 52(2): 105-124

.ZAFFANONI, Raúl

- 1993 - "Dimensión Política de un Poder Judicial Democrático". In *Boletín*, nº 37. Lima: Comisión Andina de Juristas.

- 1994 - *Poder Judiciário - Crises, Acertos e Desacertos*. São Paulo: RT

## **10.2 - ANEXO 2 - 1º CONGRESSO MUNDIAL DE ESCOLAS DA MAGISTRATURA**

### **INTRODUÇÃO**

Com o apoio da APAMAGIS - Associação Paulista de Magistrados - e da Escola Paulista da Magistratura, e com a colaboração de quatro bancos (Bradesco, Itaú, Real, Safra e Unibanco) e de uma rede de TV (Sbt ), o *10 Congresso Mundial das Escolas da Magistratura* se realizou, entre os dias 06 e 07 de março, no Salão Versailles do Hotel Sofitel. Acompanhamos toda a programação que se desdobrou nas seguintes atividades:

#### Dia 6 - Sexta-feira:

08:30 - Abertura Oficial - Desembargador Sérgio Augusto Nigro Conceição.

09:00 - “A experiência internacional na seleção e formação dos juízes” - Painel com todos os representantes de escolas internacionais.

14:30 - “As Escolas de juízes e o preceito constitucional do artigo 93, II, “c” e IV - Ministro Sydney Sanches.

- “As atividades dos Centros de Estudos como órgãos descentralizadores das Escolas da Magistratura”

17:00 - “Os cursos de Altos Estudos e aperfeiçoamento com a obrigatoriedade de frequência e participação franqueada com igual oportunidade a todos os juízes” - Desembargador Antonio Carlos Viana Santos.

#### Dia 7 - Sábado:

09:00 - “A Escola da Magistratura, sua independência econômico-financeira e o seu futuro” - Ministro Sálvio E. Teixeira.

11:00 - “A formação de docentes, especializados, titulados pelas Escolas da Magistratura e reconhecimento pelo MEC” - Ministro Paulo Renato de Souza

14:00 - Reunião dos Centros de Estudos do Estado de São Paulo (CEDES)

15:00 - Oitava Reunião de Diretores das Escolas da Magistratura

### **ABERTURA OFICIAL DO CONGRESSO**

Após saudar, nominalmente, as principais autoridades presentes - presidentes e vices dos 1º e 2º Tribunais de Alçada Civil de São Paulo, da APAMAGIS, do Tribunal de Justiça Militar, da AMB - Associação de Magistrados Brasileiros, dentre outros -, o Diretor da Escola Paulista da Magistratura, Desembargador Sérgio Augusto Nigro Conceição, abriu o Congresso enfatizando a importância da capacitação dos magistrados, o que enfatizou ser o objetivo central da EPM - Escola Paulista da Magistratura. Lembrando as dificuldades que tal tarefa tem apresentado e a importância de conhecer experiências de

Escolas estrangeiras, o Desembargador Nigro Conceição justificou a realização do Congresso. Apontou o curto período reservado à preparação dos juizes brasileiros ingressantes (3 meses) como o problema mais sério relativo a sua formação. Lembrou também o alto número de cargos vagos na magistratura paulista (em torno de 300), apesar dos sucessivos concursos. Quanto ao perfil jovem e inexperiente da maioria dos ingressantes, considerou como vantajoso o fato destes poderem ser melhor moldados pela Escola, mas reconheceu que a EPM ainda não chegou a uma solução adequada quanto ao peso que deve ser dado às formações teórica e prática do magistrado. Encerrou sua fala enfatizando que *"os tempos atuais exigem Escolas da Magistratura mais atuantes."*

## **A EXPERIÊNCIA INTERNACIONAL NA SELEÇÃO E FORMAÇÃO DOS JUÍZES**

### **PAINEL COM OS REPRESENTANTES DE ESCOLAS INTERNACIONAIS**

Compuseram a mesa deste painel, além do Diretor da EPM - Desembargador Nigro Conceição -, os ministros Sydney Sanches, do Supremo Tribunal Federal, e Cláudio de Figueiredo Teixeira, do Supremo Tribunal de Justiça. Ao todo, foram 13 os expositores, representantes de escolas estrangeiras da magistratura.

1º) **Alemanha** (Klaus Vreden) - O sistema acadêmico alemão prepara profissionais para as várias profissões judiciárias a partir de um mesmo referencial. São 41 as universidades alemãs que, atualmente, durante um período de 4 a 5 anos, estão preparando em torno de 1 milhão e 100 mil estudantes de Direito. Os cursos possuem duas etapas: a dos estudos universitários, propriamente ditos, e a dos treinamentos práticos. Durante a primeira, os estudantes assistem a palestras e aplicam conhecimentos teóricos a casos práticos, passando por exames orais e escritos. Durante a segunda, os estudantes fazem estágios práticos acompanhados de orientadores.

Não existe uma escola da magistratura na Alemanha encarregada de treinar oficialmente os juizes iniciantes. Há, desde 1973, Centros de Treinamento responsáveis pelo constante aperfeiçoamento de juizes. Em 1990, após a unificação das Alemanhas ocidental e oriental, outro centro foi criado.

A Academia Judiciária Alemã, custeada pela Federação e pelos Estados membros, organiza, anualmente, eventos e seminários dos quais têm participado em torno de 21 mil profissionais (25 ou 30 por evento). Sabe-se que, muitas vezes, os que mais necessitam de treinamento nem sempre o fazem por excesso de trabalho. Do total de tópicos abordados nesses eventos 50%, geralmente, correspondem a questões legais, 25% a

aspectos multidisciplinares a 25% a temas sobre a competência social do profissional do judiciário.

2º) **Argentina** (Rodolfo Urtubei) - Este expositor lembrou, inicialmente, que fronteiras nacionais não são mais limites para reflexões sobre a justiça e a atuação dos juízes. Em sua opinião, sistemas de designação de juízes lidam, em todo mundo, com a mesma questão: “Como colocar o poder de julgar nas melhores mãos?”

Na Argentina há a Justiça Federal e a Justiça das Províncias e, assim como nos Estados Unidos, prevalecem critérios políticos na seleção de juízes, ou seja, a legitimidade dessa seleção vincula-se à dos mandatários eleitos democraticamente. Debate-se, no momento, a alteração desse sistema de indicação política para outro orientado por critérios técnicos.

Apenas em 18 de dezembro de 1997, foi aprovada uma lei que permite o funcionamento do Conselho da Magistratura, previsto no art.114 da Constituição Federal de 1994, Conselho este que vinha sendo objeto de reflexões há pelo menos 20 anos. Agora, ele será o órgão responsável pela eleição de juízes.

Inexiste na Argentina uma Escola Nacional da Magistratura e não são todas as províncias que possuem sua Escola.

3º) **Chile** (Haroldo Brito Cruz) - A experiência chilena de recrutamento e formação de juízes, no cenário da América do Sul, apenas se distingue da do Brasil e da de Costa Rica, países em que há concursos para ingresso e cursos de aperfeiçoamento.

Na opinião deste expositor, muito da ineficácia do sistema jurisdicional chileno ainda se deve às seqüelas deixadas pela ditadura, às quais se somam dificuldades decorrentes do entraves do desenvolvimento econômico atual. Considera que as universidades não devem formar juízes, mas ensinar o Direito e que a sociedade espera dos magistrados boa formação técnica para uma eficaz resolução de conflitos, a qual parece depender da autonomia dos juízes perante os tribunais superiores e perante políticos. Em suas palavras: “O Direito não é patrimônio da judicatura, mas da sociedade.”

Na Academia Judiciária Chilena, apenas recentemente houve uma experiência de abandono de critérios corporativos, uma vez que passaram a compor seu Conselho representantes de diversas correntes de pensamento: o Presidente da Suprema Corte, um ministro eleito por seus pares, um membro do Judiciário, um da Associação de Juízes e um da Associação de Advogados. Essa Academia não conta com professores

contratados, havendo concursos anuais que selecionam as melhores propostas de cursos, as quais podem ser feitas tanto por juízes quanto por professores universitários. Representantes de diferentes universidades funcionam como jurados nesta seleção. A programação da Academia tem tentado alcançar, anualmente, todos os juízes e funcionários em exercício, envolvendo-os em, pelo menos, 24 horas de atividades. Há um *Programa de Formação*, para ingressantes, que, em geral, reúne 20 alunos por turma, durante 8 meses, remunerando-os com uma bolsa equivalente aos ganhos de um advogado em início de carreira. Outro é o *Programa de Habilitação*, destinado a membros dos Tribunais de Alçada e voltado para debates constitucionais específicos.

A exposição do representante chileno, encerrou-se com a seguinte colocação de que a solidez de um sistema de formação de juízes depende da qualidade dos docentes nele envolvidos.

#### 4º) **Comunidade Européia** (Ernst Merz) -

De forma semelhante à do expositor argentino, este iniciou lembrando que a Europa e o Mercosul, por exemplo, são novas “casas” do Direito, sendo que, na Europa, grande ênfase tem se dado ao Direito Comunitário, tanto que a Academia do Direito Europeu e o Tribunal Europeu de Juízes não agem em âmbitos nacionais mas no âmbito do Direito Comunitário. Um dos maiores desafios desse novo cenário jurídico é o de que o acesso a informações depende do cumprimento de medidas pelos Estados-membros. Neste sentido, têm-se criado “ferramentas” de disseminação de conhecimentos e de treinamento de profissionais, apostando-se numa educação contínua e na manutenção de um fórum permanente de intercâmbio de experiências e idéias.

5º) **Costa Rica** (Luiz F. Solano Carrera - Magistrado da Corte Suprema de Justiça) - Iniciou esclarecendo que o Conselho da Magistratura de Costa Rica tem uma composição bastante heterogênea (membros do Ministério Público, Defensoria Pública, Polícia Judiciária, Instituto de medicina Forense), apenas não incluindo advogados.

A experiência costa riquenha na capacitação de juízes em serviço já é de 30 anos, embora inexista uma experiência na formação de principiantes.

Considera que, mais do que qualquer outro funcionário público, o juiz é exigido, pois são muitas as suas responsabilidades, devendo combinar independência, qualidade de trabalho e idoneidade tanto pessoal quanto profissional.

Um recente estudo sociológico revelou que 33% dos juízes costa riquenhos reconheceram não ter vocação para o serviço que executam, o que acendeu discussões sobre o peso da vocação no bom desempenho do magistrado.

Os concursos de ingresso constam de aferições de conhecimentos teóricos e práticos que duram de 3 meses a um ano, sendo a maior duração correspondente a uma pós-graduação em Administração da Justiça. Os postulantes, ao longo de 3 meses, estudam temas básicos para o exercício da magistratura, havendo nos 9 meses seguintes estudos de matérias específicas e práticas dirigidas.

O rigoroso concurso de ingresso, pautado em critérios objetivo-normativos, é considerada uma das garantias da manutenção da independência do Judiciário, uma vez que o juiz ingressante não iniciará sua carreira devendo favores. Pela mesma razão há regras que tanto garantem a estabilidade quanto a remoção de juízes que não mereçam permanecer no exercício das funções.

A Escola Judiciária de Costa Rica tem como grande desafio selecionar e formar juízes com capacidade interdisciplinar de trabalho, pois decisões apropriadas, em certas áreas, dependem da competência de especialistas. Sua principal meta deve ser a melhoria da administração da justiça, o que implica também conscientizar o juiz dos efeitos sociais de suas decisões.

6º) **Espanha** (Francisco J. Tovillas) - “O que se quer dizer com formação de juízes?” Na opinião deste expositor, uma boa proposta de formação de juízes não deve ser pensada para eles, mas para a sociedade. “Juízes bem formados é uma obrigação decorrente de sua opção profissional.”

Um dos problemas da Espanha é criar novos juízes, pois a proporção juiz/habitante é, como no Brasil, deficitária.

A Escola da Magistratura Espanhola viveu novo impulso, há aproximadamente um ano e meio, voltando-se para uma formação de “juízes-juristas”, mais humanistas, mais globais, não acovardados em retóricas.

7º) **Estados Unidos** (Robert Payant) - A educação judicial nos Estados Unidos guarda semelhanças e diferenças com a desenvolvida em outros países. Assim como na Argentina, nos Estados Unidos há um sistema duplo de tribunais: federais (com aproximadamente 800 juízes) e estaduais (com aproximadamente 30 mil juízes). Os primeiros são designados pelo Presidente do Senado e os segundos são eleitos (primeiro

por voto popular e pelo governador, havendo uma 2ª eleição - *de permanência* - que decide sobre a continuidade de seu mandato). Os eleitos são, geralmente, experientes advogados, com 35 ou 40 anos de idade. Além dos 4 anos de curso universitário e dos 3 de faculdade de Direito, um juiz passa por 7 anos de treinamento.

Em 1963, criou-se uma comissão para estudar como tornar mais eficaz a administração da Justiça, do que resultou uma Escola Nacional que, atualmente, oferece 90 cursos por ano, congregando em torno de 3500 juízes. Os princípios que orientam essa Escola são:

- a) independência do Judiciário - cabe aos próprios juízes escolherem formas de treinamento e currículos;
- b) responsabilizar pelo treinamento apenas juízes que sejam formados em técnicas pedagógicas para adultos;
- c) testar constantemente os juízes-professores (há mais ou menos 400 em atividade).

A Escola tem como objetivos manter altos padrões éticos; estimular decisões sábias, discutindo os critérios que as embasaram; e fazer dos juízes bons gestores do próprio sistema judiciário.

8º) **França** (Daniel Lecrubier) - A Escola da Magistratura existe na França há 40 anos. Foi criada pelo General De Gaulle, logo após o final da 2ª Guerra Mundial, num período de grande desconsideração pela Justiça, durante o qual praticamente não havia mais interessados em ingressar na magistratura. De Gaulle não só criou a Escola, incumbindo-a da capacitação e da formação inicial dos futuros juízes como dobrou o salário dos que estavam em exercício.

Na França a função de juiz é vitalícia, embora haja possibilidade de migrações do profissional entre as diversas áreas do Direito (Ex: da cível para a penal). Em razão disto, até hoje, as provas para o ingresso na carreira são tanto técnicas quanto de cultura geral.

No último concurso, houve aproximadamente 3 mil candidatos inscritos, dos quais 110 ingressaram na Escola. Os aprovados, durante 7 meses, estudarão Filosofia e princípios básicos da função judiciária. Nesse período não há grandes conferências, mas discussão de casos por pequenos grupos. Depois, há um ano de estágios seguidos de um exame classificatório que consta do exercício de uma função específica, por 5 meses. A formação do juiz, a partir de então, passa a ser contínua e obrigatória. Uma vez por ano, o juiz participa de uma semana de atividades. São oferecidos aproximadamente 250 cursos, todos os anos, com programas generalistas, dos quais participam em torno de 3700



juízes. Cada vez que um juiz muda de função, deve fazer um curso. A quase totalidade dos formadores são magistrados.

Nas palavras deste expositor: “Se não houver juízes capazes de compreender as mudanças de sua época, não haverá justiça. Este é o desafio da Escolas da Magistratura. Elas devem desvendar os olhos da Justiça.”

9º) **Holanda** (Rosa Janssen) - No sistema holandês, há, inicialmente, um treinamento único para juízes e promotores públicos e um programa permanente, voltado para questões gerais, que oferece 300 cursos por ano.

Na Holanda, não existe um Tribunal Constitucional. Existem 1ª e 2ª instâncias, que julgam o mérito dos casos, e uma 3ª instância decide questões legais. Aos 70 anos de idade, os juízes se aposentam compulsoriamente.

A Holanda tem uma população de 3 milhões de habitantes e conta com 6 mil juízes e 3 mil promotores.

Os candidatos “externos” a juízes e promotores costumam ser jovens advogados, com menos de 30 anos de idade. Espera-se que o treinamento inicial os ajude a se decidirem pela magistratura ou pelo ministério público. Durante esse treinamento são realizados testes eliminatórios de Q.I. e de personalidade, os quais são avaliados por um Comitê de Seleção externo ao Judiciário. Considera-se que os selecionados possuem qualidades de caráter, personalidade, imunidade ao *stress* e boa formação técnica. O treinamento dura 6 anos, dos quais 3 o candidato passa no gabinete de um juiz ou promotor, ouvindo testemunhas e preparando decisões. Não há exames, porque a prática é considerada um exame contínuo. Passados esses 3 anos, o candidato opta pela magistratura ou pelo ministério público. Nos dois últimos anos dessa nova etapa, o candidato atuará na Corte Européia ou numa firma, ou seja, não estará nos tribunais, para que tenha uma experiência mais ampla e não seja um jovem juiz inexperiente. Caso seja bem sucedido, após esse treinamento de 6 anos, ainda atuará por mais um como juiz ou promotor auxiliar, depois do que poderá ser indicado como titular.

Os profissionais que participam das Comissões de Seleção também se submetem a testes.

10º) **Israel** (Shlomo Levin) - O sistema judiciário em Israel é unitário, embora possua 3 níveis. A nomeação de um juiz depende da recomendação de seu nome por um Comitê (formado pelo Presidente da Suprema Corte, por dois Ministros de Estado, pelo Ministro

da Justiça, dois membros do Parlamento e dois advogados) e tal recomendação deve ser aceita pelo Presidente do Estado. Geralmente, os juizes são nomeados por volta dos 40 anos de idade. Aos 75 anos aposentam-se, compulsoriamente.

Não há treinamento prévio à nomeação, somente posterior a ela. Anualmente, um instituto, independente e autônomo, mantido por juizes, oferece cerca de 40 cursos. Os juizes devem participar de pelo menos 10 dias de atividades por ano, sendo que os mais jovens de pelo menos 20. Esse instituto possui um Conselho Acadêmico, formado por membros de várias faculdades de Direito, o qual decide as diretrizes dos cursos e as do próprio instituto. “Estudos avançados” têm sido desenvolvidos especialmente nas áreas do Direito Comparado e da informática, sempre com ênfase na combinação “teoria + prática”.

11<sup>o</sup>) **Itália** (Roberto Scarpinato) - Normas da atual Constituição italiana (1994) prevêm o recrutamento e a formação de juizes. Há concursos públicos, que sempre ocorrem em Roma, e há a possibilidade, atualmente em desuso, de que professores de Direito e advogados sejam indicados. Os concursos constam de 3 provas escritas, nas quais não há a identificação do nome do candidato, mais 12 exames orais (um por disciplina). Uma Comissão eleita pelo Conselho Superior da Magistratura tem a responsabilidade de acompanhar as provas. Esse Conselho é formado por 20 magistrados, sendo aproximadamente 8 mil os existentes no país. Uma vez aprovados no concurso, os candidatos passam por 2 anos de treinamento, durante os quais estagiam em todos os setores da justiça. Após esse período, a Comissão elabora um “juízo” do candidato, aprovando-o ou não para o ingresso na carreira. Em Roma, aproximadamente 30 cursos são oferecidos, anualmente, num programa de formação permanente. O número atual de alunos está em torno de 3 mil.

As progressões na carreira se dão apenas por antigüidade e a primeira só é possível após 7 anos de exercício. A Constituição (art.807) prevê casos de reversibilidade das funções.

Nas Faculdades de “Jurisprudência” italianas, há, atualmente, em torno de 800 mil inscritos, dos quais 15 mil se formam, 7 mil se candidatam à magistratura e 4 mil se retiram do concurso antes das provas escritas. Os 3 mil restantes disputam um total de 200 postos. Atualmente, para que um candidato participe do concurso, não basta mais o diploma em Direito, exigindo-se também a conclusão de um curso de especialização.

Ainda são fortes, na Itália, os conflitos entre a magistratura e setores políticos, em decorrência dos quais muitos juízes já foram assassinados.

12º) **Portugal** (Armando A . G. Leandro) - Segundo este expositor, a formação do magistrado é uma responsabilidade não só do próprio, mas do Poder Judiciário e dos demais Poderes, desde que respeitada a autonomia do Judiciário. Num cenário de acelerada globalização - em que o Estado não detém mais o monopólio de decisões fundamentais, em que o liberalismo rompe com quase todos os limites humanistas e em que o “pós-modernismo” leva ao extremo o primado do mercado - o Direito ultrapassa, em larga medida, o papel de técnica de controle social, pois há necessidade de se garantir, constitucionalmente, direitos culturais e, especialmente, uma “política do Sujeito”, ou seja, a possibilidade de transformar experiências de vida em identidades. Por tudo isto, conhecimentos humanistas devem direcionar a aplicação de conhecimentos técnicos, esperando-se dos juízes uma atuação predominantemente axiológica. A Filosofia do Direito, portanto, torna-se disciplina central.

Um profissionalismo forte (com estruturas abertas, não corporativas e participação de diferentes setores) associado a rigorosos processos de seleção e formação de juízes são as garantias de uma magistratura competente para esses desafios contemporâneos.

“Como selecionar os melhores candidatos, ou seja, aqueles que possam decidir bem em contextos adversos de sobrecarga de trabalho e de pressões?” Em Portugal, tem-se tentado combinar características pessoais dos candidatos (personalidade, independência, “espírito de serviço”), com uma boa formação técnica e interdisciplinar e metodologias de trabalho criativas, participativas e responsabilizantes.

Atualmente, nos concursos para ingresso na magistratura portuguesa, há provas escritas e orais, sendo que em breve, haverá também entrevistas. Tanto nos cursos de formação inicial quanto permanente, pequenos grupos discutem questões concretas, enfatizando soluções éticas para a aplicação do Direito.

Nas palavras deste expositor: “A imensidão da tarefa deve nos tornar humildes e modestos, mas não deve nos tirar a esperança!”

13º) **Uruguai** (Enrique Vescovi) - A Escola Uruguaia da Magistratura tem 10 anos de existência. Há um Centro de Estudos Judiciários que prepara os candidatos para o ingresso e, uma vez aprovados, incumbe-se de sua formação.

No Uruguai há um juiz para cada 6.500 habitantes, ou seja, há em torno de 460 juízes para um total de 3 milhões de uruguaios.

A criação da Escola foi uma iniciativa da Suprema Corte, do Ministério Público e do Ministério da Justiça, sendo que sua planificação sucedeu a inauguração da mesma. Uma das metas dessa iniciativa era o do aumento do número de juízes no país.

O atual processo de seleção consta de um exame psicológico, de uma entrevista pessoal e de cursos. Estes têm duração total de um ano e meio, durante o qual se estuda matérias complementares às lecionadas nas faculdades de Direito e se acompanha casos práticos. O corpo docente é formado por juízes (50%) e professores de faculdades de Direito (50%). O Centro de Estudos Judiciários e a Escola de Direito Comunitário do Mercosul partilham recursos materiais e humanos.

## **AS ESCOLAS DE JUÍZES E O PRECEITO CONSTITUCIONAL DO ART. 93.II, “C” E IV**

### **MINISTRO SYDNEY SANCHES**

O referido artigo constitucional expõe sobre a promoção de juízes por merecimento, considerando critérios para esse tipo de ascensão na carreira a presteza e segurança no exercício da jurisdição além da freqüência e aproveitamento em cursos de aperfeiçoamento. O Ministro Sydney Sanches foi um dos autores deste texto constitucional, o qual foi maturado por quase 4 anos, sendo que o Congresso também demorou para aprovar o projeto. Cinco anos após entrar em vigor a nova Constituição, estava prevista uma revisão constitucional, desde que aprovada por 50% mais um dos congressistas. Reformas tributárias, administrativas e previdenciárias entraram como prioritárias na pauta e a reforma do Judiciário foi postergada.

Na opinião do Ministro, não é nas faculdades de Direito que começa o problema da má formação dos magistrados, mas no ensino básico, sendo que os próprios professores universitários, atualmente, carecem de boa formação humanística. O desprestígio dos professores de 1º 2º e 3º graus retrata a falência da Educação no Brasil e o número de cargos vagos na magistratura brasileira (em torno de 25% dos 7 mil existentes) é uma das conseqüências dessa falência. Estima-se, inclusive que o Brasil deveria contar com pelo menos 35 mil juízes.

Argumentou o Ministro que, quando o Poder Público se omite, a iniciativa privada “ocupa espaços”, sendo exemplos disto a existência de uma Escola Nacional da Magistratura, vinculada a uma entidade privada - Associação dos Magistrados Brasileiros, AMB - e de cursinhos preparatórios particulares bem sucedidos em São

Paulo. Acredita o Ministro que os Tribunais devem implementar suas próprias Escolas da Magistratura e que o Poder Judiciário brasileiro, bem como o “povo brasileiro” são produtos das diferenças culturais existentes no país e dos problemas delas decorrentes.

Quanto à presença ainda minoritária das mulheres na Magistratura, especialmente nos Tribunais superiores (não há juízas no STF e STJ), o Ministro atribui este fato ao “machismo arraigado” da sociedade brasileira e “à passividade de muitas mulheres diante desse comportamento.”

Outro aspecto abordado pelo Ministro foi o da morosidade do Poder Judiciário, ponto que está sendo analisado na atual reforma desse Poder e que responde pela imagem negativa que dele tem a opinião pública. Considera o Ministro Sydney Sanches que muito se fala da morosidade dos Tribunais superiores, quando ela não se restringe a estes. Em suas palavras; “Ou os juízes de 1º grau passam a ter poder único e os de 2º dão a última palavra em casos específicos, ou nunca diminuirá a sobrecarga dos Tribunais superiores.” As causas da morosidade do Judiciário residem no insuficiente número de juízes em exercício e num sistema processual obsoleto, formalista e preocupado com perfeições teóricas. Afirmou o Ministro que as Escolas da Magistratura devem também favorecer o aprimoramento das instituições jurídicas e judiciais, propiciando ao magistrado um espírito crítico ao menos no que tange à própria instituição em que trabalha.

Quantos aos deveres do magistrado, reconhece o Ministro que alguns parecem “colegiais” e outros “até militares”, mas explica que foram assim escritos “porque há na Justiça brasileira a solução do *jeitinho*. Disse o Ministro: “Não sei de onde vem esta “política do jeitinho”. Talvez de uma, duas ou três origens diferentes...” Considera que o juiz não pode ter um poder ilimitado e que os deveres atualmente previstos para sua atuação são limites necessários.

Retomando a fala do expositor representante de Costa Rica sobre o baixo número de juízes daquele país que se declararam vocacionados para a magistratura, afirmou o Ministro que em qualquer segmento apenas de 10 a 20% dos profissionais são vocacionados, o mesmo acontecendo com a magistratura.

## **AS ATIVIDADES DOS CENTROS DE ESTUDOS COMO ÓRGÃOS DESCENTRALIZADORES DAS ESCOLAS DA MAGISTRATURA**

**DESEMBARGADOR SÉRGIO AUGUSTO NIGRO CONCEIÇÃO**

Segundo o Desembargador Nigro Conceição, um juiz inexperiente, ingressante por concurso, geralmente enfrenta como principal dificuldade a sua própria insegurança, pois receia desacertos. Mesmo os juízes já vitalícios, ao mudarem de comarca e/ou instância, também se abalam. Por isto, a Escola Paulista da Magistratura - EPM - tem designado um juiz orientador para acompanhar os ingressantes. Nas palavras do Desembargador: "Não é admissível que o magistrado, em qualquer fase da carreira, fique relegado ao esquecimento. Efetivamente, ninguém nasce juiz. Um juiz se forma<sup>1</sup>."

Reconheceu o Desembargador Nigro Conceição que os resultados dos Cursos de Aperfeiçoamento têm sido desanimadores, especialmente pela baixa frequência decorrente das dificuldades relativas a deslocamento e disponibilidade de tempo. Apesar dos problemas, os CEDES, desde que foram criados (19/02/1992), já realizaram 333 eventos e 4 encontros anuais, sendo que a EPM já realizou 105 Cursos de Aperfeiçoamento, 12 de Iniciação Funcional, 7 de Línguas, 27 simpósios e conferências e 11 fóruns.

#### **OS CURSOS DE ALTOS ESTUDOS E APERFEIÇOAMENTO COM A OBRIGATORIEDADE DE FREQUÊNCIA E PARTICIPAÇÃO FRANQUEADA**

##### **DESEMBARGADOR ANTONIO CARLOS VIANA SANTOS**

Dos 4 tipos de cursos previstos na Constituição Federal, a EPM só tem feito os de Iniciação Funcional e de Reciclagem. Como importantes temas relativos às áreas de Direito Comunitário, do Consumidor e Meio Ambiente pouco têm sido explorados, pensa-se em desenvolvê-los nos Cursos de Altos Estudos.

O projeto que contempla tais cursos prevê a participação de membros do Ministério Público, Defensoria, advogados, professores e profissionais de diversas áreas (filósofos, sociólogos, antropólogos, jornalistas, biólogos, etc). As turmas terão até 20 alunos que deverão frequentar ao menos 75% das aulas e apresentar trabalhos avaliativos sobre os temas já mencionados, além de outros relativos a Direitos Humanos, Direito Constitucional, Informática, etc.

Existe também a proposta de que as Escolas façam cursos de livre-docência para juízes que lecionam em faculdades, porém sem terem titulação.

## **A ESCOLA DA MAGISTRATURA, SUA INDEPENDÊNCIA ECONÔMICO-FINANCEIRA E DE DOCÊNCIA E O SEU FUTURO**

### **MINISTRO SÁLVIO E. TEIXEIRA (Diretor da ENM - Escola Nacional da Magistratura)**

O Ministro iniciou sua conferência, lembrando que o Poder Judiciário só passou a ter uma presença significativa na “História da Humanidade” após o constitucionalismo, em especial, depois da promulgação da Constituição dos Estados Unidos da América e do advento da Revolução Francesa. Duzentos anos passados, o Judiciário tende a ser um poder participativo na implantação dos direitos e garantias fundamentais do cidadão, o que demanda juízes à altura de tal mudança. “Qual o novo perfil de juízes que esse Judiciário, mais ágil e formulador de propostas, demanda? Há necessidade de “juízes que compreendam a sua época”, por isto, o recrutamento deve priorizar os vocacionados, ou seja, não necessariamente os mais hábeis do ponto de vista técnico. Um processo de seleção por concurso público, garantidor de que o acesso à carreira é democrático, pode selecionar os mais “dedicados, serenos e com senso de justiça”. Como modelo de recrutamento, o Ministro mencionou o existente no Japão, desde 1947. Lá opera um Instituto de Pesquisas e Práticas Legais vinculado à Suprema Corte, o qual é freqüentado por todos os candidatos a operadores do Direito durante um período de 2 anos. Ao término deste, os candidatos são submetidos a um rigoroso exame que costuma aprovar apenas 2% dos inscritos.

Para o Ministro, embora as Escolas da Magistratura existam em quase todos os estados brasileiros, quase nenhuma tem cursos bem estruturados, sendo que a ENM - Escola Nacional da Magistratura - não está sequer institucionalizada, encontrando-se ainda vinculada à ANM - Associação Nacional de Magistrados. Neste sentido, considera importantes as viagens que magistrados brasileiros vêm fazendo, especialmente a Portugal e França, para melhor conhecerem as Escolas destes países e os cursos por elas oferecidos e, em sua opinião, o futuro da ENM depende de uma política voltada para a formação integral de juízes. Imagina a ENM como um centro disseminador de técnicas e de experiências bem sucedidas, no qual as Escolas Estaduais buscarão orientação para a elaboração de seus cursos de formação.

O Ministro é da opinião de que o juiz deve ser incentivado a fazer cursos de pós-graduação, ainda que “virtuais”, ou seja, através de programas de rádio e TV que diminuam, ao máximo, seus deslocamentos.

Afirmou o ministro: “Não temos, no Brasil, uma doutrina sobre a formação de juízes”. As faculdades de Direito produzem muitos tipos de profissionais, porém, o ensino

acadêmico, caracteriza-se pelo descompasso entre aulas e a realidade, ou seja, os organismos judiciais têm um papel a cumprir, enquanto formadores.

Concluindo sua fala, afirmou o ministro: “O Judiciário pode ser um poder essencial à sociedade, desde que conte com estrutura adequada e com magistrados vocacionados e bem formados.”

## **A FORMAÇÃO DE DOCENTES, ESPECIALIZADOS, TITULADOS PELAS ESCOLAS DA MAGISTRATURA E RECONHECIMENTO PELO MEC**

### **MINISTRO PAULO RENATO DE SOUZA**

Antes dos anos 70/80, a grande preocupação do governo em relação às faculdades e institutos dizia respeito a seu credenciamento, sendo raros os processos de averiguação da qualidade de ensino prestada pelos mesmos. Nos anos 70/80, com a ampliação dos programas de pós-graduação no Brasil, começou a diminuir a ênfase credenciadora do MEC e a aumentar sua função avaliadora, ou seja, foi facilitado o processo de credenciamento de novas instituições, mas introduzida a necessidade do credenciamento a cada 5 anos. Hoje, a tendência é a de que o credenciamento dependa, cada vez mais, da avaliação.

Desde 1996, foi instituído um processo nacional de avaliação de cursos superiores, essencialmente baseado num exame obrigatório a que se submetem os formandos. Os resultados desse exame, em hipótese alguma, prejudicam a aquisição dos diplomas ou concorrem para a classificação dos examinados em futuros concursos que venham a prestar. Sua função é a de avaliar cursos através das médias alcançadas pelos seus formandos. Além destas, também são avaliadas a qualificação do corpo docente e sua dedicação às instituições. Trata-se da tentativa de se ter indicadores nacionais da qualidade do superior existente no Brasil.

Em 1996, foram avaliados cursos de Direito, de Administração de Empresas e de Engenharia Civil. Em 1997, além destes, também foram incluídos os de Odontologia, Medicina Veterinária e Engenharia Química, o que representou uma avaliação de cerca de 90 mil alunos em 250 cidades brasileiras. Em 1998, serão somados os cursos de Engenharia Elétrica, Jornalismo, Licenciatura em Português e Matemática e, para 1999, está prevista a inclusão dos cursos de Medicina neste processo.

Os cursos que não foram bem avaliados estão sendo visitados por comissões, esperando-se que destas visitas resultem investimentos que melhorem suas condições.



O que se tem discutido, recentemente, é o fato de que em certos cursos, como Direito, Engenharia, Medicina e Arquitetura, convém mais um corpo docente formado por profissionais com larga experiência profissional, ainda que não titulados, do que jovens doutores recém egressos de cursos de pós-graduação e sem nenhuma experiência profissional. Como a titulação não pode ser de todo desprezada, uma solução para profissionais com larga experiência profissional porém ainda não titulados seria o MBI - Master Business Administration - , ou seja, um mestrado profissionalizante, que exige do mestrando especialização em alguma área, sem a necessidade de apresentação de dissertação. A criação de uma proposta deste tipo, no Brasil, e na área do Direito, é desejada por muitos.

Os atuais cursos para magistrados, como são considerados cursos de especialização, poderão se valer da regulamentação do ensino à distância, prevista pela nova lei de diretrizes e bases para a educação, cabendo às Escolas da Magistratura interessadas nessa prerrogativa, fazerem pressões junto ao governo.

Na opinião do Ministro, é preocupante a falta de experiência profissional dos jovens ingressantes na magistratura, pois os cursos de Direito não os preparam para a efetiva atuação em quaisquer das carreiras jurídicas.

#### **MESA DE ENCERRAMENTO**

Compuseram esta mesa, os representantes de Costa Rica e da Holanda, os Ministros Sydney Sanches e Sálvio Teixeira e os Desembargadores Nigro Conceição e Dirceu de Mello (Presidente do Tribunal de Justiça de São Paulo)

Em nome dos representantes de outros países, a convidada da Holanda enfatizou a necessária cooperação que deve se estabelecer entre as várias Escolas da Magistratura. Em nome da EPM, o Desembargador Nigro Conceição reiterou que a seleção, formação e aperfeiçoamento de magistrados é uma problemática comum a vários países. E, finalizando o evento, o Presidente do Tribunal de Justiça de São Paulo insistiu que, “enquanto alguns insistem em investir contra magistrados e servidores da Justiça, em geral, todos estão trabalhando.” Lamentou, contudo, as aposentadorias precoces, informando que quase um ato de aposentadoria é lavrado por dia pelo tribunal, alguns referentes a juízes na faixa dos 40 anos de idade.

#### **REUNIÃO ANUAL DOS CENTROS DE ESTUDOS DO ESTADO DE SÃO PAULO (CEDES)**

Aproveitando a vinda de juizes de diversas comarcas, duas foram as atividades previstas para as horas posteriores às do encerramento do Congresso: a Reunião Anual dos CEDES e a Oitava Reunião de Diretores das Escolas da Magistratura. Apesar de serem atividades fechadas, conseguimos autorização para acompanhá-las e, como ocorreram praticamente ao mesmo tempo, optamos por observar a primeira, pois julgamos que se relacionava mais diretamente com o tema da formação de juizes no Estado de São Paulo.

Estabelecida a pauta da reunião pelo Juiz Caetano Lagastra Neto, Secretário Executivo dos CEDES, destacaram-se algumas discussões.

- 1) O desempenho dos CEDES - Inicialmente, o Desembargador Antônio Raphael Silva Salvador, representante da EPM na APAMAGIS, afirmou que a descentralização pretendida pelos CEDES precisa ser implementada, bem como os cursos de formação e de aperfeiçoamento. Na sua opinião, são 3 as principais finalidades dos CEDES: 1) o aperfeiçoamento de juizes, especialmente os de comarcas mais distantes; 2) a união de juizes de uma determinada região e 3) a prestação de serviços à comunidade. São suas as palavras: “É preciso chegar no povo e mostrar o que a magistratura pode por ele fazer.”
- 2) Alto custo das reuniões dos CEDES - Quanto às reuniões mensais promovidas pelos CEDES, as quais são financiadas pela APAMAGIS, o Desembargador Silva Salvador teceu considerações sobre seu alto custo (R\$ 20.000,00), ainda mais se considerado o conjunto dos 23 CEDES se reunindo, cada qual, 4 vezes por mês.
- 3) Os CEDES e o Tribunal de Justiça - Várias intervenções dos demais participantes ocorreram no sentido de pontuar o quanto a EPM é tolhida administrativamente, necessitando os CEDES de maior apoio do Tribunal de Justiça. Levantou-se, por exemplo, a questão de que apesar do excessivo volume de trabalho das várias instâncias do Judiciário, há necessidade dos juizes serem dispensados, por um dia a cada mês, para participarem das atividades dos CEDES<sup>256</sup>. Por que o Tribunal não poderia conceder-lhes um sábado “com designação” (remunerado)? O Desembargador Nigro Conceição opinou que a melhor opção para incentivar a participação dos juizes nas reuniões dos CEDES é a de que estas valham pontos na promoção por merecimento.

---

<sup>256</sup> - Pela 1ª vez, neste Congresso, juizes diretores de CEDES foram convocados pelo Tribunal de Justiça para participarem de uma reunião anual, ou seja, receberam o apoio do TJ para serem substituídos por outros juizes e poderem deixar suas comarcas sem suspenderem suas audiências.

- 4) O CEDES mais bem sucedido - O diretor do CEDES de Campinas, tomou a palavra para expor o andamento dos trabalhos em sua região, na qual atuam aproximadamente 120 juízes. O CEDES campineiro oferece cerca de 1.300 vagas em diferentes cursos para juízes; possui uma videoteca, uma *homepage* na *internet* e conseguiu estabelecer convênios com entidades locais. Vítimas de crimes sexuais, por exemplo, são atendidas por profissionais da Faculdade de Psicologia da PUC-CAMP, bem como seus agressores.
- 5) O CEDES mais recente - O diretor do CEDES de Guarulhos, inaugurado em 1997, expôs que, como não há espaço físico para abrigá-lo, pensou em utilizar salas das duas faculdades de Direito do município. Questionou se esta decisão pode ser implementada. E a resposta do Desembargador Nigro Conceição, diretor da EPM somente por mais alguns dias, foi a de que dependerá da autorização do novo diretor.
- 6) Cartilha - Uma das iniciativas mais recentes da APAMAGIS foi apresentada pelo coordenador do projeto, Dr. Durval Augusto Rezende Filho. Trata-se de uma cartilha elaborada com o intuito de esclarecer a carreira do magistrado ao público em geral e mesmo a estudantes de Direito. Várias perguntas - Como alguém se torna juiz? Como se insere o Poder Judiciário no cenário nacional? Quais as outras carreiras ligadas ao Poder Judiciário? - estão respondidas, em linguagem bastante acessível, nas 18 páginas da cartilha. A pretensão é a de distribuí-la na rede de ensino público e privado, complementando-a com palestras e audiovisuais apresentados por juízes. O público-alvo da cartilha, todavia, são os formadores de opinião, especialmente os jornalistas.
- 7) Sugestões para o novo diretor da EPM - Foram as seguintes as sugestões aprovadas ao final da reunião para o futuro diretor:
- a) que ao assumir, marque, imediatamente, uma reunião com os diretores dos CEDES;
  - b) que a direção da EPM forneça a todos os diretores relação com nomes de possíveis conferencistas para o ano de 1998;
  - c) que se altere o provimento que vincula o concurso de estagiários ao Tribunal de Justiça, passando a vinculá-lo aos diretores dos CEDES.
  - d) que trabalhos realizados por membros dos CEDES possam ser publicados na Revista da EPM;
  - e) que juízes presentes às reuniões dos CEDES sejam monetariamente compensados pelo dia da reunião e que sua participação conte pontos para a promoção por merecimento;

- f) que diretores dos CEDES tenham acesso facilitado a serviços do Judiciário, como as secretarias dos fóruns;
- g) e que os CEDES sem espaço próprio possam se valer da infraestrutura de faculdades de Direito das respectivas regiões.

## **10.3 - ANEXO 3 - WORKSHOP**

### **10.3.1 - Introdução**

No dia 12 de março de 1998, realizou-se, na sala 4 do Prédio da Reitoria da Universidade de São Paulo, entre 14h e 18h, um *workshop* com magistrados, advogados e a equipe responsável por este trabalho.

Decidimos os nomes dos convidados almejando que no *workshop* estivessem presentes representantes:

- a) da EPM - Escola Paulista da Magistratura - atuais Diretor ou Vice, Secretário Executivo e coordenadores dos Cursos de Estágio e de Aperfeiçoamento e dos Centros de Estudos Judiciários - CEDES;
- b) das últimas bancas examinadoras de concursos de ingresso - tanto desembargadores quanto representantes da OAB;
- c) da Corregedoria Geral da Justiça - Juiz Corregedor e/ou assessores;
- d) da APAMAGIS - Associação Paulista de Magistrados;
- e) da Associação Juízes para a Democracia.

Dos 22 profissionais com que, durante três semanas, contatamos para a realização do *workshop*, 10 aceitaram nosso convite e compareceram ao evento, sendo que, dentre estes, apenas a APAMAGIS não estava representada. Os participantes foram:

- I. **Nelson Schiesari** - Desembargador do TJSP, onde é membro do Órgão Especial e, circunstancialmente, preside o Tribunal Regional Eleitoral do Estado de São Paulo. Lecionou, durante muitos anos, Direito Público e já foi Procurador do Estado e advogado. Participou da banca do penúltimo concurso concluído (nº 167).
- II. **José Renato Nalini** - Juiz do TACRIM-SP, autor de vários artigos sobre seleção e formação dos magistrados no Brasil e diretor adjunto da Escola Nacional da Magistratura;
- III. **Antonio Carlos Mathias Coltro** - Juiz do TACRIM-SP, ex-assessor da Corregedoria Geral da Justiça e já foi secretário adjunto da EPM;
- IV. **Antonio José Silveira Paulilo** - Juiz do 1º TAC-SP, membro do Centro de Estudos desse Tribunal e, recentemente, visitou Escolas da Magistratura em Portugal e França;
- V. **Antonio Carlos Villen** - Juiz Auxiliar do TJSP e membro da Associação Juízes para a Democracia;
- VI. **Dyrceu Aguiar Dias Cintra** - Juiz Presidente da Associação Juízes para a Democracia;

VII. **Dalmo de Abreu Dallari** - Professor, advogado, membro de bancas de concursos para ingresso na magistratura e autor de recente livro sobre os juízes brasileiros;

VIII. **Caetano Lagastra Neto** - Juiz do TACRIM-SP e Secretário Executivo dos CEDES da EPM;

IX. **Ary Belfort** - Desembargador aposentado e um dos responsáveis pelo Curso de Aperfeiçoamento da EPM para os ingressantes pelo último concurso (nº 168);

X. **Walter Ceneviva** - Advogado, membro de bancas de concursos para ingresso na magistratura e articulista do jornal Folha de S. Paulo.

Uma semana antes do *workshop*, os convidados que haviam confirmado a presença receberam um documento contendo o resumo dos principais tópicos do relatório.

Reproduzimos, a seguir, o documento enviado.

### 10.3.2 - Documento que norteou os debates

## UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO NÚCLEO DE ESTUDOS DA VIOLÊNCIA

### PESQUISA

#### FORMAÇÃO DE PROFISSIONAIS DO JUDICIÁRIO, DO MINISTÉRIO PÚBLICO E DAS POLÍCIAS CIVIL E MILITAR NO ESTADO DE SÃO PAULO

(agosto/1996 - março/1998)

Resumo dos relatórios preliminares e algumas questões para o seminário sobre a formação dos profissionais do Judiciário

(12 de março de 1998)

## **I. Antecedentes da pesquisa (objetivos, fontes) e razão do seminário**

Esta pesquisa, iniciada em agosto de 1996 e, atualmente, em fase de conclusão, visa a investigação do processo de formação de magistrados no Estado de São Paulo, limitando-se ao estudo dos concursos de ingresso, cursos de formação, de aperfeiçoamento e à análise da estrutura de cargos e carreira de juízes da justiça comum estadual. Ela faz parte de um projeto maior, em que semelhantes investigações foram desenvolvidas sobre as carreiras de promotores públicos e de oficiais das Polícias Civil e Militar do Estado de São Paulo.

A realização deste trabalho é do Núcleo de Estudos da Violência da Universidade de São Paulo - NEV/USP e coordenam-no os Professores Dr. Paulo Sérgio Pinheiro, Dr. Sérgio Adorno e Dra. Nancy Cardia, contando com uma equipe técnica de cinco pesquisadores: Adriana Alves Loche (bacharel em Ciências Sociais), Ana Lúcia Pastore Schritzmeyer (advogada, mestre e doutoranda em Antropologia Social), Beatriz Stella de Azevedo Affonso (bacharel em Ciências Sociais), Cristina Neme (mestranda em Ciência Política) e Marcelo Justo (mestrando em Geografia).

Dois relatórios preliminares já foram redigidos. No primeiro (março de 1997), sistematizaram-se informações colhidas em textos legais, regimentais, editais de concursos, conteúdos de provas e grades curriculares de cursos. No segundo (janeiro de 1998), tais informações foram revistas e complementadas à luz da literatura pertinente ao tema, publicada recentemente tanto no Brasil como em alguns outros países da América do Sul, da América do Norte e da Europa <sup>(1)</sup>. Além dessa literatura, algumas informações, prestadas por funcionários de setores do Tribunal de Justiça de São Paulo e da Escola Paulista da Magistratura, também foram incorporadas ao segundo relatório. Mas parte fundamental dessa segunda etapa da pesquisa constou de entrevistas com juízes, realizadas após agendamento. Foram entrevistas em profundidade, desenvolvidas a partir dos seguintes tópicos:

- a) motivações para a escolha da magistratura: estímulos e desestímulos;
- b) opinião sobre os concursos de ingresso: atual e anteriores, suas várias fases, bancas de examinadores e critérios de aprovação;
- c) Escola Paulista da Magistratura e CEDES (Centros de Estudos Judiciários): avaliação dos cursos obrigatórios e de aperfeiçoamento oferecidos;
- d) percepção da carreira: estrutura, exercício das funções e critérios para promoções;
- e) trajetória profissional: expectativas e constatações;
- f) não preenchimento de vagas nos últimos concursos e falta de juízes;

g) papel da Corregedoria Geral da Justiça;

h) papéis dos juízes e do Judiciário no processo de democratização do país.

O seminário que realizaremos tem por objetivo rever, discutir, corrigir e rearticular os principais pontos descritivos do primeiro relatório e as principais análises do segundo para que possamos produzir o relatório final. O texto que se segue é um resumo desses dois relatórios preliminares, sendo que optamos por ressaltar tópicos que tanto a literatura quanto entrevistados indicaram como polêmicos.

## **II. Cursos de Graduação em Direito**

### **II.a) Problemas e Propostas**

Em artigo em que resume algumas idéias sobre “O que a magistratura espera da formação do bacharel”, tema debatido durante o XVIII Encontro Brasileiro de Faculdades de Direito, realizado em São Paulo, em 1990, Nalini critica os cursos jurídicos brasileiros e afirma que seus principais defeitos, desde sua criação até aquela data, eram dois: professores sem formação pedagógica, que se limitam a uma docência tradicional e empregam critérios de avaliação que não aferem os conhecimentos, e classes numerosas que resultam em milhares de bacharéis, anualmente injetados num mercado em que a *“subsistência digna está reservada a poucos”* (Nalini, 1990:11). Como é desse contingente de bacharéis que o Judiciário recruta seus juízes, Nalini vê as Escolas da Magistratura como *“supridoras do ensino jurídico, desviando-se da sua especificidade institucional”*. A fim de reverter esse quadro, ele formula onze *“propostas concretas para reabilitar o ensino do Direito no Brasil”*:

1ª) adoção de vestibular específico para as faculdades de Direito, com ênfase no vernáculo, Lógica, Psicologia, Conhecimentos Gerais e outros idiomas;

2ª) curso mínimo de 5 anos;

3ª) redução do número de alunos por turma;

4ª) modernização da metodologia;

5ª) critérios de avaliação contínua;

6ª) Português como cadeira curricular básica;

7ª) um idioma estrangeiro como cadeira curricular opcional;

8ª) alteração curricular regionalizada;

9ª) curso de Deontologia do magistrado para alunos dos últimos anos, propensos a ingressar na magistratura;

10ª) concurso público para admissão de professores, com ênfase na averiguação de aptidões pedagógicas;



11<sup>a</sup>) divulgação do “ranking” das escolas de Direito, pelo Colégio Brasileiro de Faculdades de Direito.

**1 → Dos problemas hoje existentes nos cursos de Direito, quais têm reflexo sobre o recrutamento de juízes?**

**2 → Das 11 propostas sugeridas por Nalini para a reabilitação do ensino do Direito no Brasil, quais poderiam contribuir mais diretamente para uma melhor formação de futuros juízes?**

## **II.b) Pesquisa Acadêmica**

Em artigos também preparados em função do mesmo XVIII Encontro Brasileiro de Faculdades de Direito, Beneti e Lagastra Neto enfatizam a pouca ou nenhuma importância que se dá à pesquisa acadêmica nos cursos jurídicos brasileiros, especialmente durante a graduação. Propõem, nesse sentido, o incremento de projetos de pesquisa de campo que envolvam bacharelados devidamente acompanhados por professores orientadores, bem como a participação dos alunos-pesquisadores em seminários e estágios relacionados a seus objetos de estudo (Beneti,1990:14-17 e Lagastra Neto,1990: 20-22).

**3 → A pesquisa acadêmica, tanto durante a graduação quanto na pós-graduação pode contribuir para a boa formação e o bom desempenho do magistrado?**

## **II.c) Graduação em Direito diferenciada ou única para as diversas carreiras jurídicas**

Sugerem alguns autores uma diferenciação, já nos cursos de graduação em Direito, para os estudantes que pretendem optar pela magistratura, os quais teriam um currículo especial e uma metodologia diferenciada de ensino. Outros entendem que a formação de profissionais para as diversas áreas jurídicas deve ser a mesma, ficando a cargo de escolas da magistratura a responsabilidade pelo ensino de disciplinas específicas, relacionadas às funções do magistrado.

**4 → O que seria melhor para os futuros magistrados: cursarem uma graduação em Direito especificamente voltada para as exigências da carreira ou idêntica a dos alunos que seguirão outras profissões jurídicas?**

## **II.d) Graduação em Direito: ênfase numa formação conceitual-ética ou técnico-jurídica?**

Segundo Dallari (1997:26-27), a polêmica acima apontada relaciona-se ao debate sobre quais conhecimentos devem ser transmitidos com maior ênfase aos futuros juízes: se conhecimentos gerais e fundamentais que, portanto, impliquem a formação de uma sólida base conceitual, acompanhada de estímulos para o despertar de uma consciência ética, ou se conhecimentos técnico-jurídicos, voltados para aspectos práticos da atividade profissional.

**5 → O que a Magistratura espera do juiz ingressante: que ele tenha uma formação generalista e humanista ou específica e técnica?**

### **III. Cursos preparatórios para o ingresso na Magistratura**

#### **III.a) Aumento da frequência a cursos**

Vários cursos preparatórios para o ingresso na magistratura, especialmente particulares, mas também os oferecidos por Escolas da Magistratura, vêm sendo procurados por candidatos cientes das lacunas existentes em seus conhecimentos jurídicos básicos<sup>(2)</sup>. Este tema também se relaciona à discussão, anteriormente apontada, sobre se as faculdades de Direito formam adequadamente os futuros juízes para o exercício de suas atribuições.

**6 → Cumpre ou não aos cursos preparatórios suprir lacunas decorrentes de falhas no ensino do Direito durante a graduação?**

**7 → E por que têm proliferado os cursos particulares?**

#### **III.b) Curso-estágio da Escola Paulista da Magistratura**

Este curso, pelo que pudemos aferir através da programação de aulas e palestras ministradas nos dois últimos anos, tem tentado não ser apenas mais um curso preparatório (e reparatório da graduação), uma vez que inclui no seu currículo algumas disciplinas como Literatura e História, tradicionalmente não enfatizadas nos cursos jurídicos. Todavia, os temas das aulas desenvolvidas nessas disciplinas parecem abordar aspectos pouco polêmicos. Em 1997, a disciplina Conhecimentos Gerais representou 12,4% do conteúdo programático para os estagiários 5º anistas, o que pode ser considerado razoável, tendo em vista que 10% das questões que caem na primeira prova seletiva do concurso para o ingresso na carreira correspondem a essa disciplina.

**8 → Deveria ser maior a abertura, nos cursos preparatórios da EPM, para disciplinas que transcendem o currículo tradicional dos cursos jurídicos?**

**9 → Por que o quadro docente da EPM não inclui profissionais de outras áreas acadêmicas e mesmo de outras profissões relacionadas ao direito?**

**10 → O atual número de vagas anuais oferecidas a estagiários de 4º e 5º anos de Direito e a ajuda de custo mensal a eles destinada são considerados adequados?**

### **III.c) O extinto Curso de Preparação da EPM**

A institucionalização da Escola Paulista de Magistratura, entre 1992 e 1995, como elemento constitutivo de seleção, e não simplesmente preparatório, foi a única tentativa, até hoje, de implementar uma mudança radical no modelo de recrutamento de magistrados no Brasil, com óbvias repercussões na composição da corporação, avizinhando os processos seletivo e formativo do juiz brasileiro daqueles adotados em alguns países da Europa Continental como a Alemanha e, especialmente, a França. Tentou-se confiar a socialização do juiz, cada vez mais jovem, ao próprio Poder Judiciário, fazendo-o prestar um concurso público que tinha como fase eliminatória o acompanhamento e a aprovação no Curso de Preparação da Escola Paulista da Magistratura, cuja duração era de três meses.

Para alguns autores, como Nalini, essa obrigatória e prévia passagem do candidato à magistratura por uma escola dirigida pelo Tribunal de Justiça garantiria uma melhor seleção de juízes, desde que combinada com a já mencionada revolução curricular que Nalini propõe para os cursos de Direito. Mas há quem critique essa opção, apontando como seu principal risco a perda de uma composição social plural do corpo de magistrados, pois, conforme os termos que instituíssem a obrigatoriedade da prévia passagem do candidato pela escola, ela poderia contribuir para tornar a carreira um reduto profissional de setores altos das camadas médias (Vianna et alii, 1997:109 e 146).

Uma inovação desse porte, segundo analistas do IUPERJ (idem:183), não se limitaria a operar transformações no processo de recrutamento: implicaria, também, uma alteração no formato atual do Poder Judiciário e nas relações deste com os demais Poderes. Concluem os analistas do IUPERJ (ibidem:184) que, devido à natureza dual da Justiça brasileira - federal e estadual -, a institucionalização de escolas da magistratura, tal como se tentou implantar em São Paulo, entre 1992 e 1995, poderia importar, sobretudo para a Justiça Comum, situações em que os notáveis da carreira exerceriam o controle sobre o acesso à magistratura, revertendo vantagens do sistema de mérito e do concurso público.

11 → Por que durou somente três anos o Curso de Preparação da EPM (1992-1995)?

12 → Durante sua vigência, ocorreu um maior controle, por algum grupo, sobre o acesso à Magistratura?

13 → A extinção do Curso de Preparação garantiu o não controle por determinados grupos sobre o ingresso de novos juízes?

#### **IV. Formas de selecionar novos juízes: indicação, eleição e concurso público**

Na opinião de Dallari, no sistema de *indicação* há o problema da influência de conveniências políticas da autoridade indicadora, o que reduz a independência do juiz e pode levar a escolhas prejudiciais à própria magistratura. Contudo, a seleção de juízes por via *eleitoral*, típica dos Estados Unidos, não está isenta de críticas, tanto que a imprensa daquele país comumente acusa juízes por “comportamento eleitoral” em seu desempenho judiciário. Neste debate, segundo Dallari, tem ficado, equivocadamente, em segundo plano a discussão sobre a melhor forma de aferir o conhecimento dos candidatos à carreira (Dallari,1996)

Parece que a literatura nacional é consensual em descartar a indicação e a eleição como boas formas de recrutamento, apontando como mais democrática a seleção por concurso público, aberto em igualdade de condições a todos os que preenchem certos requisitos fixados em lei.

Mas, como é sabido, além da seleção por concurso público, existe, no Brasil, outra possibilidade de ingresso na carreira. Promotores de justiça e advogados podem ingressar em tribunais superiores pelo preceito do “Quinto constitucional”, cujas origens remontam ao corporativismo de inspiração fascista presente na Constituição de 1934.

Hoje, considera-se que o “Quinto”, já livre de seu corporativismo de origem graças aos efeitos da transição do autoritarismo para a democracia, tende a se tornar uma expressão da proximidade crescente entre magistratura e correntes sociais.

14 → O concurso público tem, de fato, garantido que não haja privilégio ou discriminação no ingresso de novos profissionais?

15 → Tal tipo de concurso é a forma mais democrática de recrutamento de novos juízes?

16 → O “Quinto” já está suficientemente livre de seu corporativismo de origem?

17 → Qual o atual impacto do “Quinto” sobre as relações entre Magistratura, Ministério Público e OAB?

18 → Há fatores que reduzem a independência do juiz indicado?

18.a) → Se existem tais fatores, como isto afeta a magistratura?

#### IV.a) Concurso Público de Provas

Dallari considera três os pontos mais relevantes a aferir com rigor num concurso público para preenchimento de vagas na magistratura: a honestidade do candidato, sua personalidade e seu preparo intelectual (Dallari,1996).

O atual presidente do Tribunal de Justiça de São Paulo, Desembargador Dirceu de Mello, tem em princípio opinião bastante semelhante à de Dallari, pois é contrário a sacrificar as exigências do *plano cultural*, e entende que a investigação da honorabilidade do juiz deva ser *rigorosíssima*. Sugere, porém, que na aferição dos conhecimentos do juiz haja alguma flexibilidade (De Mello, 1997:14).

Nos últimos concursos, tem-se tentado verificar a *honestidade* dos candidatos através do exame de documentos que, obrigatoriamente, eles apresentam ao se inscrever. Para aferir a sua *personalidade*, há os “Exames de Personalidade”, realizados por psicólogos, durante o concurso. Finalmente, a medição da capacidade intelectual dos candidatos é avaliada através das provas de seleção, escrita e oral. O que Dallari especialmente questiona é se tais provas verificam, além dos conhecimentos técnico-jurídicos, também o grau de consciência dos candidatos sobre o fato de que, submetidos às suas futuras decisões, estarão seres humanos, suas angústias e suas vidas.

19 → Se fosse preciso, como deveriam ser ordenados os seguintes fatores considerados na avaliação de um candidato à magistratura: honestidade, personalidade, conhecimentos técnico-jurídicos e consciência de ator social?

#### IV.b) Os três tipos atuais de provas: de Seleção, Escrita e Oral

IV.b.1) Prova de Seleção: consta de 100 testes de múltipla escolha. Declarou-nos uma candidata: “O problema desse tipo de prova é que você não pode pensar muito sobre a questão(...). Isto facilita quem sabe mais de cor as coisas e não pensa tanto no que está respondendo.”

**20 → Haveria alguma solução melhor do que uma prova com testes de múltipla escolha para uma primeira triagem dos aproximadamente 3 mil candidatos inscritos no concurso?**

**IV.b.2) Prova Escrita:** consta de duas dissertações (uma sobre um tema de Direito Civil e outra sobre um tema de Direito Penal), além de algumas questões dissertativas sobre as demais disciplinas, exceto Português e Conhecimentos Gerais.

Nas provas de Seleção e Escrita não há identificação do candidato, sendo as mesmas assinadas através de cartão numerado e destacável. Esse anonimato teria por objetivo, nas palavras de um juiz por nós entrevistado, “*acabar com a hereditariedade*”<sup>(3)</sup>

**21 → A hereditariedade é um problema para a renovação dos quadros da Magistratura?**  
**22 → O anonimato dos candidatos nas provas de seleção e escrita é eficaz para coibir a hereditariedade?**

**IV.b.3) Exames de personalidade:** compreendem o teste psicotécnico e o exame neuropsiquiátrico, “*na forma que a Comissão de Concurso estabelecer*”. Os resultados desses exames são remetidos, diretamente e em caráter sigiloso, à Comissão de Concurso.

**23 → Qual perfil psicológico de candidato as Comissões dos últimos concursos têm considerado adequado para o ingresso na magistratura?**

**IV.b.4) Prova Oral:** durante uma hora de arguição, em sessão pública, a banca avalia o candidato.

Segundo alguns de nossos entrevistados, e a partir de nossas próprias impressões após assistirmos a várias arguições dos últimos concursos, a prova oral é mais um teste de resistência à tensão do que de verificação de conhecimentos jurídicos. Declarou-nos um dos juízes entrevistados: “*Dizem que já há uma seleção prévia na prova escrita (...). Já há uma classificação (...). Dizem que essa prova oral é mais para ver a cara do candidato, ver a postura dele, por isso que, muitas vezes, eles fazem perguntas até impossíveis, mesmo porque acho que é para testar a reação, se você fica muito nervoso, como reage a esse tipo de pressão (...). Mas eu não sei até que ponto isso é verdade. É claro que se você for muito bem na prova oral e tiver ido mal na escrita, você passa.*”

**24 → O que os examinadores consideram mais importante na prova oral: o desempenho técnico-jurídico do candidato ou seu autocontrole emocional?**

**25 → Qual prova permite uma avaliação mais adequada do candidato: a escrita ou a oral?**

**IV.b.5) Entrevistas Pessoais:** terminadas as provas orais (geralmente quatro por tarde), os candidatos recém arguidos são chamados para entrevistas pessoais, não públicas. Além de perguntas sobre “cultura geral” (leituras recentes, opiniões sobre problemas sócio-políticos atuais), alguns candidatos declararam ter sido questionados sobre sua vida pessoal (por exemplo, sobre se seu marido ou mulher receberiam bem a necessidade de morarem numa comarca do interior, ou se ficariam hospedados com seu namorado ou namorada num mesmo quarto de hotel).

**26 → Qual perfil cultural e moral é esperado do ingressante na magistratura?**

**27 → As entrevistas pessoais e o exame de personalidade têm-se mostrado eficazes na verificação desse perfil?**

## **V. Mulheres na magistratura**

A já mencionada pesquisa do IUPERJ constatou que a participação das mulheres na magistratura brasileira atinge, atualmente, 19,5% e vem crescendo, nos últimos anos, em todos os estados do país, sendo mais elevada em estados do Norte e Nordeste - Bahia (30,0%), Sergipe (37,5%) e Pará (38,7%). Apesar dessa “feminização” constatada em dados do Brasil e também do exterior, ainda é opinião vigente que perduram, pelo menos na magistratura paulista, preconceitos quanto ao ingresso de mulheres e também de jovens.

A candidata que entrevistamos assim opinou a este respeito:

*“Eu acho que eles têm preferência por pessoas mais velhas e eu diria que também têm uma preferência por homens. Isso foi dito até por um procurador, que fez parte de banca, e foi muito sincero. Ele disse que, em igualdade de condições ele escolhe um homem. (...)Ele assumir isso foi meio chocante. (...) o próprio (...)presidente da banca (...)deu declarações, isso está gravado, parece que foi numa entrevista para uma rádio, dizendo, nesses termos, com essas palavras: que a mulher não pode dar sentença “naqueles dias” porque altera seu julgamento. (...) [dos] cento e poucos candidatos [à Magistratura] que estão fazendo a prova oral, a maioria é mulher, mas, porque a prova anterior era escrita, não identificada. Mas você vai ver que, no final, na hora da seleção final, vai ter mais homem.”*

E foi o que aconteceu no concurso 168, concluído no final de 1997: dos 3210 candidatos que fizeram a Prova de Seleção, 10,6% (339) seguiram para a fase seguinte, tendo comparecido 330 à Prova Escrita. Para a Oral passaram 114, número já inferior ao total de 171 vagas abertas, sendo 57% do sexo feminino e 43% do masculino. O concurso, finalmente, aprovou 48 candidatos: 58% do sexo masculino e 42% do feminino, invertendo-se, portanto, a participação de homens e mulheres: majoritárias na prova oral (57%), foram minoria entre os ingressantes na carreira (42%).

**28 → Por que razões as mulheres têm sido aprovadas em menor proporção do que os homens no resultado final dos últimos concursos?**

## **VI. Jovens na Magistratura**

O recrutamento de juizes abaixo da linha dos 40 anos é típico de países com sistema *civil law*. A Alemanha e a França, desde os anos 60, passaram a recrutar mais intensamente jovens para o exercício das funções judicantes, isso num cenário dominado por suas respectivas escolas nacionais de magistratura e sendo as elites profissionais as socializadoras dos jovens ingressantes (Boudiguel,1991:52). Na França, a idade média dos juizes recrutados entre 1970 e 1980, mediante exame profissional, foi de 25,5 anos, enquanto no Brasil, atualmente, ela é de 33 anos.

Levando-se em conta que 58,6% dos juizes no Brasil ingressaram na carreira até 5 anos após se graduarem, índice que em São Paulo se eleva para 70,7% e no Rio Grande do Sul para 74,6%, pode-se dizer que a carreira na magistratura brasileira se apresenta bastante exposta à incorporação de jovens com baixa ou nenhuma experiência prévia nas profissões legais. (Vianna et alii, 1997:160)

**29 → Que implicações a falta de experiência profissional anterior ao ingresso na magistratura pode trazer para a relação entre juiz e comunidade em que atua?**

**30 → O crescente aumento de jovens inexperientes ingressando na carreira afeta ou não a estrutura de poder interna da magistratura?**

## **VII. Não Preenchimento de Vagas e Quadro Atual de Cargos e Juizes**

### **VII.a) Recrutamento de juizes nos 20 últimos concursos de provas:**

Ano	Nº do Conc.	Inscritos	Aprovados (N.A.)		Homens (N.A.)		Mulheres (N.A.)	
				%		%		%
1983	149	1154	91	7,89	89	97,81	2	2,19
1984	150	1294	95	7,34	91	95,78	4	4,22
1985	151	1186	39	3,29	36	92,31	3	7,69
1985	152	1204	38	3,16	38	100,00	0	0,00
1986	153	1499	62	4,14	57	91,93	5	8,07
1987	154	1782	46	2,58	37	80,43	9	19,57
1988	155	1676	48	2,86	38	79,16	10	20,84
1988	156	1671	43	2,57	38	88,37	5	11,63
1989	157	2060	34	1,65	28	82,35	6	17,65
1990	158	2008	45	2,24	32	71,11	13	28,89
1990	159	1975	58	2,94	36	62,06	22	37,94
1991	160	1450	57	3,93	41	71,92	16	28,08
1992	161	2654	57	2,15	49	85,96	8	14,04



1992	162	1689	77	4,56	42	54,54	35	45,46
1992	163	2320	92	3,97	57	61,95	35	38,05
1993	164	2594	64	2,47	39	60,93	25	39,07
1994	165	3318	41	1,23	23	56,09	18	43,91
1995	166	3232	71	2,18	40	56,33	31	43,67
1996	167	3233	40	1,23	27	67,50	13	32,50
1997	168	3210	48	1,49	29	58,33	19	41,67
1998	169	2833						

(Fonte: Departamento do Expediente do Conselho Superior da Magistratura - Divisão de Promoção e Designação da Magistratura (DEMA-2)

No último concurso para o Ministério Público do Estado de São Paulo, havia 100 vagas e no concurso 168 para a Magistratura 171 vagas. As provas de ambos os concursos ocorreram concomitantemente. No concurso para o MP passaram 100 candidatos, no concurso para a Magistratura passaram 40.

**31 → Quais as explicações para o fato de, nos últimos concursos para ingresso na magistratura, não serem preenchidas todas as vagas?<sup>(4)</sup>**

## **VIII. Concurso de Títulos, vitaliciamento e carreira**

### **VIII.A) O INÍCIO DA CARREIRA**

Na opinião de uma juíza por nós entrevistada, o 1º cargo que o juiz ingressante assume - juiz substituto de circunscrição não vitalício - ao mesmo tempo representa e não representa uma “fase experimental”. Para a instituição, esse juiz está em experiência, tanto que o vitaliciamento só virá mais tarde. Mas, para a sociedade, não é uma experiência, pois ele decidirá e interferirá na vida das pessoas, com o agravante de que, em comarcas pequenas, decidirá desde questões familiares a conflitos de terra, passando por todos os tipos de delitos. Esta forma do juiz inaugurar sua vida profissional, seria, portanto, “danosa” tanto para o próprio recém-ingresso quanto para a comunidade, pois costumam ser, incompativelmente grandes, sua inexperiência (pessoal e profissional) e as pressões que sofre para não cometer “erros”.

**32 → Há como compatibilizar a inexperiência do ingressante com as altas expectativas da comunidade e do Judiciário em relação a seu desempenho?**

### **VIII.b) Critérios para o vitaliciamento**

Declarou-nos outro juiz entrevistado, hoje atuando num dos tribunais do júri da Capital:

*“No meu tempo (de início de carreira, há 8 anos) havia comentários sobre casos e situações, mas não havia uma clareza sobre quais seriam os critérios [para o vitaliciamento]. Por que não vitaliciar em dadas circunstâncias ou por que vitaliciar em algumas outras circunstâncias? Isso é uma coisa que, para quem ingressa na carreira, é complicado: até que ponto eu devo me comportar de uma maneira ou de outra? Até que ponto eu estou extrapolando? Até que ponto uma expectativa social da comarca frustrada pode prejudicar a minha carreira? Em que casos isso pode vir a ocorrer? Isso não é conhecido.”*

**33 → Os critérios para o vitaliciamento são claros e de amplo conhecimento dos juízes?**

### **VIII.c) Cursos de Aperfeiçoamento – Iniciação Funcional**

Pelo que foi possível averiguar, o atual Curso de Iniciação Funcional Fase-I é uma espécie de estágio obrigatório, de aproximadamente um mês, pelo qual passam os juízes recém ingressos na carreira antes de assumirem sua primeira comarca. O curso consta de aulas teóricas e de prática forense junto a Tribunais de Justiça Comum e a varas da comarca de São Paulo. Para concluí-lo, os juízes devem apresentar à EPM um relatório de atividades, instruído com cópias de despachos e sentenças. Os juízes titulares que acompanharam os novatos, por sua vez, prestam informações reservadas ao Presidente do Tribunal de Justiça e ao Diretor da Escola sobre a conduta e produtividade dos iniciantes.

Quanto ao Curso de Iniciação Funcional Fase-II, a princípio também obrigatório para o vitaliciamento e voltado para juízes que assumiram a titularidade de uma vara em uma comarca de 1ª instância, soubemos que deles se exigem leituras programadas de sentenças e de jurisprudência, porém quase nada averiguamos sobre a prática e eficácia de tais exigências. Inclusive, alguns entrevistados declararam que, após o Curso de Iniciação Funcional Fase-I, nenhum outro ocorreu.

Segundo Dallari (1996:33-34), na atual prática brasileira, os poucos cursos existentes e sistemáticos de aperfeiçoamento para magistrados têm pequena eficácia, sendo improvável que novos venham a ser instalados. O autor atribui isto ao fato de acharem os próprios juízes, em geral, que tais cursos agravam sua sobrecarga de trabalho, além de ocupar o tempo que dedicam ao repouso necessário ou à vida familiar, argumentos que confirmamos em entrevistas.

**34 → É desejável e/ou possível incrementar os atuais cursos de aperfeiçoamento?**

**35 → Como conciliar a sobrecarga de trabalho no início da carreira com a continuidade da formação?**

**36 → Qual seria a maneira ideal de se fazer o acompanhamento do desempenho do novo juiz?**

#### **VIII.d) CEDES**

A criação dos CEDES teve por meta a interiorização das atividades da EPM, fazendo a Escola sair da Capital para encontrar profissionais atuais e futuros residentes no interior. A princípio, todos os CEDES (hoje, 23) deveriam funcionar segundo um módulo mínimo adaptado às peculiaridades de sua região e às verbas nela disponíveis. Cada Centro de Estudos deve enviar, anualmente, um relatório de atividades à EPM. Nada disto, porém, tem-se verificado, pois, enquanto alguns CEDES têm-se demonstrado muito ativos, outros, na prática, mal existem, o que se reflete no envio irregular de relatórios à Escola.

**37 → Qual a importância atual dos CEDES para a EPM e para a formação e acompanhamento dos juízes de comarcas do interior?**

#### **VIII.e) “Carreira Vertical” X “Carreira Plana”**

Recentemente, membros de “Associações Juízes para a Democracia”, de diversos países da Europa ocidental, reuniram-se em Palermo, Itália, para discutir o estatuto da magistratura européia. A proposta que formularam, considerada uma verdadeira revolução na estrutura das carreiras de magistrados europeus, já está sendo implantada na Catalunha, Espanha. Trata-se da “carreira plana ou horizontal” em que, em oposição à “carreira hierarquizada ou vertical”, não há mais uma seqüência única e linear de graus de jurisdição a serem galgados pelo magistrado, ou seja, nenhum juiz se estabiliza num posto, “irremovivelmente”.

**38 → Seria viável e mesmo desejável a implantação da “carreira plana” na magistratura brasileira?**

#### **VIII.f) Promoção por antigüidade e por merecimento**

Além de analisarmos as previsões dos textos constitucional e da Lei Orgânica da Magistratura sobre os três mecanismos de mobilidade do magistrado dentro da carreira – remoção e promoções por merecimento e por antigüidade – , ouvimos alguns juízes sobre como sentem a aplicação desses mecanismos. Um deles, reiterando o que outros já haviam dito, declarou-nos:

*“(…)antigüidade é um critério mais seguro, porque você só se promove para as cidades que você escolhe e, na pior das hipóteses, você não vai para onde você quer, você fica onde você está. Ao contrário do merecimento, em que você pode ir para quaisquer das suas opções e tem que se inscrever para todas. Por antigüidade você escolhe as cidades da sua preferência, pode ser só uma. Se tiver alguém na sua frente, você não vai, se não tiver, você vai. (...) Antigüidade não faz muita diferença não darem chance de desistir, porque você só vai se inscrever naquelas que você já tem certeza de que serão adequadas para você. Mas no merecimento é injusto.”*

**39 → Por que o critério de qualidade (merecimento) parece ser menos valorizado pelos juízes do que um critério de promoção apenas por tempo de serviço?**

**40 → Os critérios de promoção por merecimento são suficientes para aferir o desempenho do magistrado?**

### **VIII.g) Stress**

*“Juiz com problema de gastrite é normal. Não é mais problema de saúde, é consequência normal da carreira. E cada um que se vire. Stress e gastrite,(...), é 100% normal.(...), eu pedi ajuda e eu consegui ajuda do tribunal. Mandaram um juiz substituto para me ajudar alguns dias, porque eu, realmente, não tinha nenhuma condição de trabalhar. Eu fiquei péssima.(...). E tem um agravante, ainda! Se você tirar licença-saúde, na próxima promoção você vai ser preterido. (...), a contagem de tempo por antigüidade fica prejudicada (...), é uma injustiça! (...) Então a gente usa as férias, alguns dias de férias que tenha acumulado, ou dias de compensação, quando a gente faz plantão no final de semana.(...). São 30 dias de férias em janeiro e mais 30 dias regulamentares, mas você não é obrigado a tirar os 60 dias, você é obrigado a tirar 30 dias só por ano. (...) Normalmente, são os 30 dias de janeiro.(...) A carreira nossa é muito estressante.(...) Eu fiquei de cama, praticamente, nas férias todas. (...). Tenho vários colegas que já sofreram acidentes graves e que, por sorte, se recuperam. Promotores, também. Não é fácil!”*

**41 → Esse stress que parece atingir o conjunto dos magistrados, especialmente os jovens principiantes, tem recebido atenção do Tribunal de Justiça?**

**41.a) → Em caso afirmativo, quais medidas têm sido tomadas?**

## **IX. Efetividade da Constituição Federal de 1988**

A atual Constituição Federal não só ampliou consideravelmente o papel do Judiciário na proteção dos direitos como inovou quanto às escolas da magistratura. Além de prever lei complementar referente ao Estatuto da Magistratura, acrescentou que tal lei deveria observar a “previsão de cursos oficiais de preparação e aperfeiçoamento de magistrados como requisitos para ingresso e promoção na carreira”.

**42 → Qual tem sido a eficácia destas previsões legais ao longo dos 10 anos de vigência da atual Constituição Federal?**

## **X. Setor de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça de São Paulo: DEMA e DETAPM**

Estes dois departamentos, responsáveis pelo acompanhamento e registro da carreira dos magistrados, pelo que pudemos observar enquanto pesquisadores que a eles recorreram em busca de informações, parecem articular-se pouco entre si e depender estreitamente de decisões do Presidente do Tribunal. Por esta razão, talvez, nem sempre conseguimos informações de que necessitávamos, sendo que mesmo alguns pedidos encaminhados diretamente à Presidência do Tribunal não foram atendidos <sup>(5)</sup>.

**43 → Qual tem sido o papel desses setores tanto junto aos próprios juízes, quanto na relação entre magistratura e sociedade?**

### **X.b) Corregedoria**

A Corregedoria, controlando e sistematizando o trabalho judiciário, parece cumprir forte papel socializador, especialmente em relação aos ingressantes na magistratura e em tudo o que diz respeito à promoção na carreira. Ela recebe e concentra informações importantes sobre os magistrados e seu desempenho, mas aparentemente não retorna aos mesmos, *enquanto conjunto*, material que lhes permita uma compreensão abrangente de problemas comuns a todos. Seu papel assim, parece tender mais ao de normatizador de condutas do que ao de possibilitador de reflexões e soluções criativas para se pensar a formação e a reciclagem de juízes.

**44 → É desejável que a Corregedoria modifique sua estratégia de comunicação com os próprios juízes?**

### **Notas**

<sup>(1)</sup> - Enumeramos, abaixo, somente os textos citados neste resumo:

.Beneti, Sidnei Agostinho – “A pesquisa na faculdade de direito”. In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.126, nº 24, set/out – 1990 (pg.14-17).

**.Boudiguel**, Jean-Luc – *Les magistrats, un corps sans âme?* Paris: PUF  
**.Dallari**, Dalmo de Abreu – *O poder dos juizes*. São Paulo: Saraiva, 1996.  
**.Lagastra Neto**, Caetano – “O que o Poder Judiciário espera das faculdades de direito”. In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.126, nº 24, set/out – 1990 (pg.20-22)  
**.Nalini**, José Renato – “O ensino do direito no Brasil”. In *Revista de Jurisprudência do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo*, vol.126, nº 24, set/out – 1990 (pg.11-14)  
**.Vianna**, José Werneck et alii – *Corpo e alma da magistratura brasileira*. Rio de Janeiro: Revan, 1997.

<sup>(2)</sup> - Sobre a crescente procura por cursinhos preparatórios, uma pesquisa recentemente realizada pelo IUPERJ - Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro - constatou que, entre 1966 e 1970, a maioria (82,8%) dos juizes aprovados, em todo o território nacional, não se havia preparado em cursinhos. Entre 1991 e 1995 os aprovados sem passagem por cursinhos eram minoritários (34,7%) - (Vianna et alii,1997).

<sup>(3)</sup> - Segundo o IUPERJ, dos magistrados brasileiros concursados em atividade, 26,6% declararam ter algum parente magistrado, 14,1% afirmaram ter algum promotor na família e 4,3% algum defensor público. Mesmo no Nordeste, onde tradicionalmente foi maior o controle de notáveis locais sobre os postos da alta administração pública, não se verificou um padrão significativamente discrepante do restante do país: 69,9% dos juizes nordestinos não provêm de famílias com outros magistrados, em qualquer grau de parentesco, índice próximo à média nacional de 73,4% (Vianna et alii,1997).

<sup>(4)</sup> - Até 18 de dezembro de 1997, do total de cargos previstos para a Magistratura Comum do Estado de São Paulo (2.226), 74,3% (1.654) estavam ocupados e 25,7% (572) vagos. Desse total de cargos existentes (2.226), 84,8% (1888) eram de juizes de 1ª instância e 15,2% (338) de juizes de 2ª instância. Considerando somente o total de cargos de juizes de 1ª instância (1.888), 81,6% estavam ocupados, enquanto, do total dos cargos de juizes de 2ª instância, 98,5% estavam preenchidos.

#### Relação Específica de Cargos Vagos e Preenchidos na Magistratura de S P por Entrâncias e Instâncias

1ª Instância	Quadro Geral	Cargos Normais	Cargos Preenchidos	Cargos Vagos Normais	Cargos Vagos (Lei 6.166)	Cargos Vagos (Lei 762)	Cargos em Disponibilidade
Substitutos	295	266	92	174	0	29	0
1ª Entrânc.	159	120	107	12	1	38	0
2ª Entrânc.	258	204	183	21	0	54	4
3ª Entrânc. (Interior)	456	363	360	4	0	93	2
3ª Entrânc. (Auxiliares da Capital)	327	287	281	6	0	40	2
Entrância Especial	308	216	214	2	31	61	0
Substitutos em 2º Grau	85	85	84	1	0	0	0
<b>Subtotal</b>	<b>1.888</b>	<b>1.541</b>	<b>1.321</b>	<b>220</b>	<b>32</b>	<b>315</b>	<b>8</b>
<b>2ª Instância</b>							
Tribunais de Alçada		206	203	5			
Desembargadores		132	130	0			
<b>Subtotal</b>		<b>338</b>	<b>333</b>	<b>5</b>			
<b>TOTAL</b>	<b>1.888</b>	<b>1.879</b>	<b>1.654</b>	<b>225</b>	<b>32</b>	<b>315</b>	<b>8</b>

#### Relação Geral de Cargos Vagos e Preenchidos na Magistratura do Estado de São Paulo por Instâncias

	Quadro Geral de Cargos (normais + criados pelas Leis 6.166/88 e 762/94)	Quadro de Cargos Normais	Cargos Vagos (Leis 6.166 e 762/94)	Cargos Vagos Normais	Total de Cargos Preenchidos	Total de Cargos Vagos
1ª inst.	1.888	1.541	347	220	1.321	567
2ª inst.	338	338	0	5	333	5

<b>Total</b>	<b>2.226</b>	<b>1.879</b>	<b>347</b>	<b>225</b>	<b>1.654</b>	<b>572</b>
--------------	--------------	--------------	------------	------------	--------------	------------

<sup>(5)</sup>- Foi o caso, por exemplo, de informações sobre os pisos salariais dos magistrados, nos diferentes momentos da carreira, e de prontuários, em branco, referentes ao percurso do juiz ao longo da carreira.

Este documento deu o tom do *workshop*, tendo as 44 questões sido total ou parcialmente desenvolvidas pelos participantes, ao longo das quatro horas de discussão.

### **10.3.3 - Debates**

Inicialmente, o Prof. Sérgio Adorno expôs alguns dos propósitos da pesquisa e do *workshop*, situando-os no panorama mais amplo dos demais trabalhos desenvolvidos pelo NEV e, sem seguida, fez-se uma rodada de apresentações. Antes de se abrirem os debates, a Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia acrescentou algumas informações, frisando que, como o Poder Judiciário, usualmente, é afetado quando há uma ruptura democrática, interessou-nos saber, no caso brasileiro de retorno à democracia, em que medida se está repensando a formação de novos recursos humanos para o sistema de Justiça. Além disto, lembrou que o atual contexto de globalização econômica vem provocando reformas profundas em vários sistemas judiciários não só europeus como também dos ditos “países emergentes”. Em suas palavras: *“Nós sentimos que este é um momento privilegiado para se olhar como os nossos operadores da Justiça estão olhando as suas práticas institucionais, seus recursos humanos e de que maneira estão se preparando para um porvir marcado por incertezas. Em que medida isto está afetando todo o projeto de pensar a instituição judiciária”*.

O primeiro convidado a tomar a palavra foi o Juiz José Renato Nalini, abordando a 5<sup>a</sup> questão - *O que a magistratura espera do juiz ingressante: que ele tenha uma formação generalista e humanista ou específica e técnica?* Em sua opinião, a magistratura, como instituição, não sabe o que pretende, ou melhor, pretende preencher vazios, suprir vagas, mas deixa o perfil dos ingressantes na dependência de Comissões de Concurso e da gestão do presidente do TJ. Qualificou de “inadequados” os recrutamentos que a magistratura vem fazendo, por priorizarem apenas a memorização de textos legislativos, doutrinários e jurisprudenciais, tratando assim os candidatos como “bancos de dados”. Em suas palavras: *“Não há nenhuma técnica mais aprimorada de se selecionar alguém que, além de trabalhar, seja vocacionado para ser um transformador da sociedade e não só um mero cumpridor de tarefas(...). Se existe uma instituição conservadora e que leva a extremos a questão de se manter inerte e só agir se provocada, mesmo como instituição, é o Poder Judiciário”*. Para Nalini foram muito poucas as transformações ocorridas desde o 1<sup>o</sup> até o atual concurso (170<sup>o</sup>): *“Escolhe-se uma banca dependendo não do talento que o desembargador tenha para recrutar, não da experiência docente, não do relacionamento humano e de sua capacidade para detectar vocações, mas os*

*critérios são outros. É um de uma seção, outro de outra e, mais ou menos, é um sistema hereditário. Todos terão sua vez”.*

Comparando o recrutamento de juízes com os realizados em empresas privadas, Nalini afirma que muitas delas encontraram formas eficazes de seleção, pois contam com *headhunters* para recrutar seus executivos. E acrescenta que estes, sem maiores dificuldades, tem selecionado operadores técnicos competentes - e que sabem o que vão fazer - dentre o universo enorme de bacharéis produzido a cada semestre no Brasil. Nalini reafirma: “[A magistratura] *tem dispensado a experiência, tem dispensado a vocação para recrutar aquele que sabe responder às indagações que, muitas vezes, não são indagações pertinentes, mas são prova ou uma exteriorização da erudição do examinador”.*

Comentando a observação feita pela Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia sobre a globalização e seus efeitos junto ao Judiciário, Nalini considerou que o Brasil tem negligenciado não só sua integração regional (Mercosul) como também - e principalmente - a integração de suas próprias massas excluídas. Reafirma: “*Não há um órgão do Poder Judiciário interessado em planificar, em ter um projeto do que seria o Judiciário. Está-se indo empiricamente, recrutando de acordo com a vontade dos cursinhos”.*

Abordando, assim, a questão 7 - *Por que têm proliferado os cursinhos particulares?-,* Nalini acrescentou que uma prova de que a magistratura não sabe o que quer é o sucesso de muitos cursinhos no preparo de alunos para qualquer tipo de atividade jurídica, sem levar em conta a carreira para a qual melhor se adequam.

Seguindo a mesma linha de raciocínio de Nalini, o Desembargador Nelson Schiesari argumentou que o Poder Judiciário nada planeja, tema sobre o qual já refletiu num artigo publicado, recentemente, na Revista da EPM<sup>257</sup>. Atribui esta ausência de planejamento à fragmentação do poder político dos juízes, mesmo *interna corporis*, pois há Tribunais Superiores, sediados na Capital Federal, que não concentram todas as decisões, e há Tribunais de Justiça e de Alçada estaduais que também não podem fazê-lo. “*Quando alguém disputa um cargo de presidente de um tribunal, não propõe nada nesse sentido. Aliás, não propõe nada em nenhum sentido. Ele é eleito pela credibilidade pessoal, pela idoneidade pessoal, pela seriedade de seus propósitos (...). Mas ele não apresenta projeto nenhum. Alguns acham até que não cabe apresentar, o que é curioso. Então, pensa-se em dois anos, no máximo.”* Na opinião de Schiesari, falta ao Judiciário um órgão que tivesse, entre outras, a tarefa de planejar suas diretrizes, uma espécie de Conselho Administrativo.

Quanto à 5<sup>a</sup> questão, Schiesari afirma que, sem dúvida, o juiz deve ter uma formação humanista e generalista, pois “*(..)ele precisa ser informado sobre todos os conhecimentos*



*essenciais da vida (...). E, no entanto, existem faculdades de direito, muitas delas, senão quase todas, senão todas, que não o levam para esse lado, preferem um técnico em direito a um jurista (...). Evidente que se as faculdades preparam para essa linha de ação, isso vai estourar, entre outros, no Poder Judiciário”.*

Schiesari acha que os juízes se ressentem da falta de formação humanística: “(...)talvez nem saibam, muitas vezes, no início da carreira, que estão lidando com dramas humanos(...), a visão é muito pequena, de curto fôlego.” Segundo seu ponto de vista, e respondendo à 4ª questão - *O que seria melhor para os futuros magistrados: cursarem uma graduação em Direito especificamente voltada para as exigências da carreira ou idêntica a dos alunos que seguirão outras profissões jurídicas? -*, todos os operadores do Direito deveriam ter a mesma formação para que possam dialogar.

Tomando a palavra, o Dr. Walter Ceneviva afirma que *“a história da vocação do cidadão para ingressar na magistratura, aquela tendência nobre, é uma conversa mole insuportável, pois isso não existe, ou melhor, existe em número extremamente pequeno”*, pois a maior parte dos candidatos presta vários tipos de concurso e ingressa naquele em que for aprovada. Para Ceneviva, tão grave quanto esse “sistema do que pegar pegou” é a “incultura” dos candidatos e sua juventude: *“O sujeito sai da casa dele, do colo de ‘mamã’, e vai ser juiz em Presidente Epitácio, onde ele vai enfrentar advogados com 30 anos de experiência, enfrentar uma coletividade que ele não conhece.”*

O Juiz Dyrceu Cintra, concordando com as opiniões anteriores quanto à inexistência de qualquer planejamento global no Judiciário, acrescentou que, pensando nisto, propôs, há alguns anos, genericamente, uma forma de controle externo desse Poder. Conta que, graças a essa proposta, passou a ser odiado por muitos, tanto na magistratura quanto no MP. Explica que tal controle, a seu ver, além de não ser um controle externo específico da magistratura ou do MP, mas do Poder Judiciário, deveria ser feito de duas formas: 1ª) pela instituição de um organismo que planejasse as políticas judiciárias e verificasse se os tribunais as estão cumprindo, de acordo com critérios da administração pública; 2ª) pela instituição de um órgão que funcionasse como uma espécie de grande *ombudsman* do Judiciário, que servisse de ponte entre a sociedade e o Judiciário, evitando que as estruturas desse Poder engolissem seus próprios problemas. Em sua opinião, não se pode, ao mesmo tempo, exercer a função jurisdicional e planejar as políticas judiciárias.

Quanto à formação dos juízes ingressantes, Cintra acredita que ela precisa contemplar os problemas que o profissional enfrentará no exercício de suas funções, não podendo, portanto, ser meramente técnica. Afirma que uma “mentalidade utilitarista”

---

<sup>257</sup> - Ver Schiesari,1997.

tomou conta não só do Judiciário, mas dos operadores e formadores jurídicos, em geral, desde a graduação, passando pelos cursinhos e chegando aos concursos. Os cursinhos, em sua opinião, enfatizam o que as bancas querem do candidato, sem se preocuparem com a discussão e compreensão dos fenômenos jurídicos.

Sobre o bloco formado pelas questões de 8 a 13, referentes à EPM - cursos preparatórios, quadro docente, estágio, etc -, Cintra generaliza, dizendo que as Escolas da Magistratura são necessárias, mas não preenchem, atualmente, a função que delas se esperava, pois suprem as lacunas da formação em Direito a partir de uma visão parcial, conservadora e preconceituosa da atividade jurisdicional. Atribui este problema ao hermético quadro docente das Escolas, formado apenas por juízes e desembargadores.

Para o Juiz Caetano Lagastra Neto, não há nos concursos de ingresso uma busca efetiva de um “juiz-ator-social”. Considera que as bancas desses concursos são erroneamente montadas, dentre outros motivos porque o examinador representante da OAB também é candidato ao ingresso na Magistratura através do Quinto Constitucional. Quanto aos cursinhos, considera “nefando” seu peso no processo de seleção de novos profissionais porque selecionam candidatos, através de mensalidades que giram em torno de R\$ 350,00 por mês , o que não garante que estejam preparando os candidatos, de fato, mais talhados para a Magistratura.

Respondendo especificamente às questões de 11 a 13, referentes ao extinto Curso de Preparação da EPM, Lagastra lembra que muitos o consideravam um curso elitista, pois era um “curso dentro do concurso”. Afirma que esse Curso de Preparação naufragou em dois anos, dentre outras razões, porque desembargadores e juízes abnegados davam aulas sem qualquer incentivo. Dialogando com Dyrceu Cintra, expõe que é contrário a um controle externo da Magistratura e, voltando ao tema da EPM, reconhece que ela sequer ainda cumpriu os princípios constitucionais que se remetem a seu papel. Conclui, pulando para as questões 39 e 40, referentes aos critérios de promoção por merecimento e por antigüidade, que o primeiro carece de maior objetividade.

Retomando a palavra, Schiesari argumenta que a promoção por merecimento, tal como tem ocorrido, apenas averigua se o juiz tem ou não algum processo instaurado contra si, o que Lagastra comenta ser, na verdade, um critério de averiguação de “desmerecimentos”, pois se busca máculas na carreira do juiz e não a valorização de sua realizações.

Voltando à pergunta 5, inicialmente abordada por Nalini, o Juiz Villen afirma que uma desejável formação humanista dos ingressantes na magistratura jamais será suprida

por cursinhos. E, apesar de considerar que não existem “vocações sacerdotais” para a magistratura, acredita na necessidade de que os ingressantes, para se tornarem bons profissionais, recebam noções mínimas do que é prestar um serviço público.

Retomando a palavra, Nalini lembrou que o Tribunal de Justiça de São Paulo tem cerca de 52 mil funcionários, o que o assemelha, em tamanho, a muitas empresas multinacionais. Recorda-se, inclusive, que, por volta de 1989, foi proposta uma administração empresarial para o TJ. Seu presidente, hoje, além de exercer um cargo político, acumula uma série de atribuições administrativas, pois despacha, em média, 100 petições por dia. Em sua opinião, o Judiciário vive o paradoxo de contar com profissionais despreparados para exercerem funções administrativas, mas que, cotidianamente, são chamados a exercê-las. Quando assumem a diretoria de um fórum, por exemplo, nos primeiros anos da carreira, os juízes são chamados a gerir várias questões extra-jurídicas, como contratos com fornecedores de alimentos para os presos, compra de material de escritório, etc. Em suas palavras: *“No geral os juízes não gostam de ser administradores, mas têm de sê-lo.”*

Ainda se remetendo à questão 5, o Juiz Mathias Coltro lembra a grande ênfase humanística que a Escola portuguesa da Magistratura dá a seus cursos, promovendo, à noite, após as aulas - que tomavam manhãs e tardes -, debates, apresentações de músicos, poetas, cineastas, etc. Lembra-se, especialmente, de um curso para “juízes formadores de juízes” que seguia este tipo de proposta: *“A formação humanística, para mim, me tocou mais até do que o próprio curso”.*

Passando para as questões referentes à EPM (8 a 13) e ao concurso público de provas (14 a 27), Cintra afirma que a presença da Escola Paulista da Magistratura, numa das fases do concurso, como se deu à época de vigência do Curso de Preparação, representava uma “triagem ideológica” exercida pela Escola, estreitamente ligada ao TJ e, portanto, fechada a contatos com universidades e profissionais externos à magistratura. Quanto às entrevistas vocacionais, que ainda ocorrem durante o concurso, considera-as problemáticas, pois, muitas vezes, os próprios entrevistadores só o são por “hereditariedade”. Acha que o atual sigilo quanto às identidades dos candidatos, na 1ª fase do concurso - uma proposta que partiu da Associação Juízes para a Democracia -, é uma medida correta e necessária, pois, evita muito protecionismo. Em sua opinião, este protecionismo *“(…) faz com que pessoas que não têm nenhuma vocação, por vezes, acabem virando juiz, acabem sempre dando problemas na magistratura (...) e acabem sendo protegidas pelo Tribunal de*

*Justiça até chegarem à aposentadoria, às vezes até aposentadoria precoce (...) o que, obviamente, não constitui um bom sinal de administração pública, não é verdade?”.*

Na mesma linha do Juiz Mathias Coltro, Cintra também se lembra da bem sucedida experiência internacional da Escola da Magistratura de Costa Rica, de onde já vieram alguns membros em visita ao Brasil. Ressalta que essa Escola já foi dirigida por uma pedagoga, sem formação jurídica, e tem uma perspectiva interdisciplinar, incrementada a partir de convênios com universidades. Conclui comentando: *“Se continuar a nossa Escola da Magistratura umbilicalmente ligada ao Tribunal de Justiça, eu acho impossível”.*

Schiesari, também se remetendo a experiências internacionais, recorda que, apesar de a França contar com a mais antiga Escola da Magistratura (40 anos), o Poder Judiciário daquele país é fraco e sufocado pelo Executivo, cabendo, portanto, refletir se tal modelo deve ser seguido. Ceneviva acrescenta que o Poder Judiciário francês pode até mesmo ser considerado um dos mais corruptos da Europa, havendo venda de sentenças.

Quanto às Escolas estrangeiras da Magistratura, Nalini as considera tema suficiente para um outro debate, uma vez que elas existem em quase todos os países e seguem orientações bastante diversas. Pessoalmente, conhece as Escolas da França, Portugal, Espanha, Itália, Japão, Estados Unidos, Canadá e a Escola de Direito Comunitário Européia. O que pôde perceber, como preocupação comum a todas elas, foi uma reflexão cuidadosa sobre recrutamento, uma vez que *“a seleção dos juízes é a única forma de manter o Judiciário como uma função estatal, se é que não se quer conservar o Judiciário como Poder.”*

Remetendo-se à fala de Schiesari, Nalini argumenta que, de fato, o Judiciário na França não é Poder, mas autoridade judicial, embora lá *“(...)o juiz é tão bem formado pela Escola que ele exerce autoridade com muito mais espaço, com muito mais intensidade, com muito mais eficácia do que nós, que somos Poder na República (...). Nós não somos um Poder, na verdade, somos um Poder subordinado à vontade do Executivo. Nem cumprir a Constituição, que determinou que cada Poder fizesse o seu orçamento, autonomamente, mandando-o diretamente à Assembléia, os presidentes dos tribunais não têm coragem. Eles se submetem a funcionários subalternos da Secretaria do Planejamento, que fazem os cortes que querem. (...) Não faltando verba prá pagar juiz, o resto está tudo bem, nós acertamos em casa.(...)”*

Ceneviva acrescenta que, não bastasse esse quadro, certas verbas destinadas ao Judiciário por decisão do Executivo, dependem, muitas vezes, de decisões pautadas por princípios “personalistas” de governantes, que agem como se estivessem distribuindo dádivas.

Nalini lembra, ainda, que o juiz francês se alia à mídia, consegue espaços, faz cumprir a lei e incomoda o governo, enquanto, no Brasil, salvo poucos arroubos da Justiça Federal, a Justiça Estadual está se reduzindo a uma Justiça de pequenas causas.

Para Nalini, não funcionou o sistema que incluía como obrigatória, no concurso de ingresso, a passagem pelo Curso de Preparação EPM porque se fez dela um palanque para eleição. A idéia, na sua opinião, era boa, tendo falhado a sua implementação.

Lagastra aproveita para comentar que, embora a EPM esteja diretamente vinculada ao Tribunal de Justiça, isto não ocorre com outras Escolas brasileiras, como, por exemplo, com a do Rio Grande do Sul, vinculada a uma associação de classe que nela injeta recursos. E mesmo no caso de São Paulo, o vínculo com o TJ não é exclusivo, pois a APAMAGIS está presente junto aos CEDES, proporcionando-lhes verbas para que promovam seus encontros regionais. Lembra Lagastra, todavia, que inclusive alguns juízes diretores de CEDES reivindicam um fortalecimento do vínculo da EPM com o Tribunal de Justiça de São Paulo dele esperando um maior apoio<sup>258</sup>.

Quanto ao tema dos atuais concursos, Ceneviva argumentou que, dentre os muitos privilégios existentes, há o fato de que, por ocorrerem na capital, os concursos prejudicam candidatos do interior, especialmente jovens advogados que não podem parar suas atividades para fazerem cursinho na Capital e aqui permanecerem durante o concurso. A isto se soma, na sua opinião, conforme já havia colocado, o problema da falta de experiência dos ingressantes e a conseqüente “juvenilização” dos membros da Magistratura. Pergunta Ceneviva: *“Como é possível discutirmos uma formação generalista ou uma formação técnica quando o problema da formação do jovem magistrado nos quadros da magistratura atual (...) é de um candidato cuja idade oscila entre 23 e 26-27 anos? Mesmo os de 27 anos [não têm] nenhum prepara efetivo na luta da vida (...)”*. Para Ceneviva, a exigência de dois anos de experiência profissional para o ingressante na carreira é uma ficção, pois não garante experiência de vida.

Coltro - que ingressou com 23 anos na carreira - percebeu , quando atuou na Corregedoria, uma concentração de problemas relativos a juízes cujas idades oscilavam de 24 a 28 anos. Citando o Desembargador Edgar de Moura Bittencourt: *“Não pode ser juiz quem não conhece o hálito quente da rua”*.

Na opinião do desembargador Ary Belfort, as grandes perguntas relacionadas ao recrutamento são: como fazer para selecionar os melhores valores dentre 3 mil

---

<sup>258</sup> - Verificar, no final do Anexo 2, as sugestões de diretores de CEDES ao novo diretor da EPM, dentre as quais está a do estreitamento de laços entre a Escola Paulista da Magistratura e o TJ.

candidatos e quantos desses devem ser selecionados, uma vez que há 300 vagas só para juízes substitutos. Parece-lhe que este quadro leva, necessariamente à “juvenilização”, pois há necessidade de mais juízes e somente os mais jovens se submetem a salários iniciais “miseráveis” frente às pressões que enfrentarão no exercício das funções. A seu ver, portanto, ser juiz resulta de uma *“(...)aptidão, uma inclinação que não chega a ser essa vocação no sentido quase romântico do termo”*. Para Belfort, não há mal algum no fato de um mesmo candidato prestar concurso para diferentes carreiras jurídicas. Não vê solução momentânea para o problema da baixa qualidade do ensino oferecido pelas faculdades de Direito, o qual padece das falhas do ensino básico. Lembra que mesmo o *provão* não resolverá problemas e conclui: *“Eu gostaria de ouvir alguma coisa que nos induzisse a consertar, a melhorar. Com essa matéria-prima que nós temos, com esta realidade, qual é o caminho que nós podemos tomar para melhorar isto, nem que seja com recursos exteriores. Sempre será, basicamente fora da esfera do Judiciário. Não adianta criticar o Judiciário.”*

Intervindo, a Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia pontuou que, apesar das opiniões já mencionadas não serem unânimes, lhe parecia haver consensos. Por exemplo, todos, de algum modo, indicaram estar insatisfeitos com o processo de recrutamento, com seus resultados e com a atuação dos cursinhos. Contudo, não percebeu a existência de uma reflexão crítica amadurecida sobre como mudar esse quadro. Notou, também, que há pessoas, no interior da magistratura, possuidoras de elementos, embora fragmentados, que permitiriam construir melhores diagnósticos e prognósticos da situação atual. A Corregedoria, por exemplo, poderia, sem se preocupar com as identidades dos juízes, agrupar dados sobre seus perfis, seus problemas e sucessos mais comuns. Questiona: *“Que lições poderiam ser retiradas disso para que o processo de seleção e a própria atuação da Escola fossem revistos?”*

Remetendo-se aos *workshops* realizados com profissionais das outras corporações estudadas, a Dr<sup>a</sup> Nancy esclareceu que, praticamente, não notamos insatisfação, por parte deles, com seus respectivos processos de recrutamento. A Polícia Militar, por exemplo, demonstrou-se satisfeita com o sistema da Fuvest e com o conteúdo da carreira, embora tenha apontado dúvidas sobre a adequação de seus atuais treinamentos. A Polícia Civil se apresentou satisfeita com as mudanças introduzidas no atual recrutamento de delegados, embora tenha dificuldades em mantê-los na carreira devido à falta de incentivos financeiros. O Ministério Público tampouco manifestou maiores preocupações com o processo de seleção e com treinamentos. Foi comum a essas três corporações a inexistência de integração entre seus respectivos profissionais e

os de outras áreas do Direito, ou seja, cada corporação se percebe e age como se fosse autônoma, desprezando-se mutuamente. Além disto, a reciclagem também está ausente do horizonte de preocupações seja da Polícia Militar, Civil ou do MP. *“E o Judiciário? Como percebe essa desintegração entre carreiras afins e o que a Escola da Magistratura poderia fazer nesse sentido?”*

Complementando, o Prof. Sérgio Adorno lembra que também o processo de seleção de novos professores universitários está em crise, sendo, portanto, um problema comum ao Judiciário e à Universidade o de se repensarem e se renovarem frente aos novos desafios e demandas sociais.

---

Nalini retomou a palavra, lembrando que o nascimento da EPM foi polêmico – *“um parto extremamente longo, demorou 10 anos”* -, pois vários desembargadores temiam que aqueles que participassem da Escola controlassem ideologicamente a instituição. Em sua opinião, estes temerosos foram até “clarividentes”, pois o que a Escola pretendia era justamente promover discussões impossíveis de se desenvolverem dentro do Judiciário: *“um sistema extremamente estratificado, onde só tem vez de falar aquele que teve dom de chegar aos mais antigos.(...) O preço de tentar opinar é o preço de estar rigorosamente em dia com o serviço, ser um juiz exemplar, porque se o juiz tentar sair do seu espaçozinho, da sua mesa, do seu cartório para tentar influir para melhorar a magistratura ele está condenado. Então ele tem de se aposentar, ele tem de ir embora, porque ali é uma sucessão só de antigüidade. Então, o que talvez resolvesse tudo, Dr. Ary, seria a democratização interna do Judiciário: permitir que o juiz novo também participe; permitir que o juiz novo leve as suas angústias; transformar a Corregedoria não num órgão punitivo, um órgão fiscalizatório, sancionador, mas num órgão de orientação. O que a Corregedoria tem feito na história da magistratura? Quando um juiz tem um problema, ela vai dando corda para o juiz se enforcar.”*

Para Nalini, outro aspecto importante, ligado à democratização do Judiciário, é o movimento pela unificação da 2ª instância, pois acha absurdo que um mesmo estado da federação - São Paulo - tenha quatro tribunais superiores, com orçamentos, administrações, quantidade de trabalho e presidentes diferentes, os quais, pessoalmente, conversam com o governador para conseguir para “o seu tribunal” o que o prestígio pessoal forem capazes de alcançar.

Voltando ao tema da EPM, Nalini comenta: *“Foi um milagre que se tenha criado a Escola. Ela tropeça, ela vai, mas ela tem sido um foco de debate”*. E acrescenta que outros focos são as associações como a Juizes para a Democracia. Depois de dez anos da criação da EPM, Nalini considera significativo que São Paulo tenha sediado o *1º Congresso Mundial das Escolas da Magistratura*, o qual seria impensável no passado. Nalini apontou como outros dois sinais de mudança e de esperança: 1) o fato do atual presidente do TJ estar

solicitando aos juízes sugestões para promover alterações no concurso público de provas, tendo nomeado uma comissão para recebê-las e analisá-las; 2) e o fato do Conselho Superior da Magistratura pretender incrementar o serviço de atendimento psico-social, não só para o funcionário favelado ou que tem filho drogado ou desempregado<sup>259</sup>, mas também assessorando a Comissão de Concurso, elaborando um exame que seja melhor do que o atual psicotécnico *“que no último concurso de ingresso foi chamado de psicotapa, porque foi uma coisa boba.”*

Nalini ainda comentou que muitas Escolas do exterior - Itália, França, Portugal - trabalham com a carreira única, reunindo magistratura e MP, pois consideram que a divisão enfraquece o Judiciário. Em sua opinião, *“se uníssemos as carreiras nós teríamos uma força muito maior”.*

A experiência fracassada, em São Paulo, do Curso de Preparação da EPM, a qual não prosperou, segundo Nalini, por falta de vontade política do Tribunal ou até por má fé: *“(...) foi assimilada pelo Rio Grande do Sul que, extirpando os defeitos, fez esse curso lá, onde ele funciona perfeitamente. E o Rio Grande do Sul não tem vergonha de entregar à Fuvest a tarefa de recrutar, porque eles não sabem recrutar mesmo.”*

Cintra tomou a palavra, considerando que a atual concentração de poderes, nas instâncias máximas do Judiciário, é um dos fatores responsáveis pelos muitos problemas da instituição. Pontua: *“Se a Constituição atual fosse cumprida, a qual diz que metade do Órgão Especial deve ser composto por desembargadores eleitos por outros desembargadores e também por representantes do 1º grau, já seria o suficiente para dar a este Órgão Especial ter uma dimensão melhor, porque haveria ali, também, representantes de desembargadores mais novos, daqueles que estão chegando ao Tribunal (...) Mas a Constituição Estadual é descumprida.”*

Ceneviva, tentando retomar o tema do recrutamento de novos juízes, afirmou que melhorar o processo de seleção destes implica pensar avaliações mais cuidadosas de suas qualidades pessoais e não apenas de sua capacidade técnica. O atual Exame Psicotécnico, na sua opinião, em nada tem contribuído para essa mudança de ênfase. Tem acompanhado o ingresso de juízes que considera “malucos e preguiçosos”, muitas vezes porque são tão inseguros e se isolam a tal ponto que não conseguem exercer o mínimo que sua função exige: *“Há juízes que passam dois anos do período experimental sem dar uma sentença ou dando raríssimas sentenças porque têm medo de decidir. Há casos de juízes que se recusam até a conversar com os advogados, de tal modo eles ficam atemorizados com a sua insegurança (...). Eles não se integram ao seu entorno porque entendem que é preciso que eles fiquem estanques.”*

---

<sup>259</sup> - Nalini explicou que, há três gestões do TJ, havia um serviço psico-social denominado “Menor Colaborador”. Tratava-se do TJ empregar, por um salário mínimo, filhos de funcionários pobres, alguns dos quais até se tornaram juízes.



*Enfim, há várias deformações da atitude humana desses juízes (...). Estes juízes, ainda que malucos, ainda que preguiçosos, ainda que despreparados como seres humanos, eles dependem, para serem acolhidos nos seus pleitos de promoção, de um grupo muito restrito de pessoas. Eles têm, com o perdão das senhoras aqui presentes, que 'puxar o saco' daqueles que vão decidir o seu destino, o conhecido (...) 'trottoir do merecimento'. (...) não podemos ignorar essas realidades (...). Será necessário que se introduza no sistema de seleção de juízes algum outro critério (...) para que esta avaliação do ser juiz seja útil (...).*

Ceneviva também acha que os cursinhos estão mais preocupados em ensinar posturas que agradem aos examinadores do que em preparar bons candidatos para o concurso e para a carreira.

Nalini lembra que o Judiciário tem falhado não só ao recrutar como ao formar juízes, sequer conseguindo excluir os que não desempenham bem suas funções. Estes são absorvidos, encobrendo-se, assim, problemas recorrentes. Disse Nalini: *“O Tribunal vai admitir que errou? Depois desse concurso que demora tanto, que é tão custoso, (...), com nomes respeitabilíssimos na banca, vai admitir que errou? Não! Então absorve.”*

Ceneviva, retomando a palavra, comenta que já foi nomeado curador de um juiz “louco de hospício, louco de pedra” que queria se suicidar. Passaram-se 10 meses para que, junto à Corregedoria, conseguisse a aposentadoria desse magistrado. Afirmou: *“Há uma deficiência administrativa que corrói (...). A gente pensa na magistratura, mas tem que pensar nos 52 mil sujeitos que também trabalham nos níveis inferiores e tem que pensar, às vezes, no sistema de afastamento dos juízes que não podem continuar no exercício de sua função.”*

Schiesari, aproveitando o tema, argumentou que as condições de trabalho da maioria dos juízes são péssimas, constituindo exceções aqueles que não tem problemas. E Coltro, fazendo uma defesa da atuação do Tribunal, expõe que: *“desde que haja iniciativa do juiz, desde que o juiz também queira colaborar, o Tribunal, de uma maneira ou de outra, mais demorado, menos demorado, com mais dificuldade ou menos dificuldade, se a idéia for uma idéia que valha a pena ele procura ajudar.”*

Discordando deste raciocínio, Villen pontua que “há grande desânimo nas bases da magistratura do estado” e que, enquanto não houver uma democratização do Judiciário que faça do Tribunal de Justiça um centro captador e articulador de sugestões, continuarão aumentando o número de pedidos de aposentadoria por parte de juízes jovens, que estão no meio da carreira (3ª entrância e entrância especial).

Tomando a palavra, o professor Dalmo Dallari comentou que um dos problemas mais graves, a seu ver, é o do monopólio do controle curricular dos cursos jurídicos por “burocratas e negociatas”, resultando, desse “desastre”, bacharéis em Direito que, quando muito, são maus processualistas. Tal situação, na sua opinião, é reflexo do que se passa no próprio Conselho Nacional da Educação, dominado antigos professores de

universidades públicas, porém hoje agentes de universidades privadas interessados em favorecer seus negócios. Para Dallari, *“nós todos, nós da universidade, nós juízes, nós promotores, advogados somos vítimas disso. Ninguém nos perguntou que matérias colocar no currículo(...).”* Os estudantes também lhe parecem ser vítimas desse sistema, embora, surpreendentemente, interessem-se por uma formação mais humanística: *“os estudantes querem uma formação melhor(...). A preocupação dos estudantes com a ética! É muito importante! Os estudantes querem isso(...). Nós que já estamos atuando, nós deveríamos procurar um jeito de influir mais.”* Dallari também apontou o caráter “livreiro, abstrato e estratosférico” dos cursos jurídicos e a necessidade de que se apoiem mais em discussões jurisprudenciais capazes de enfatizar a essência conflituosa da prática jurisdicional. Para Dallari, certo estava um juiz da Suprema Corte dos Estados Unidos - Benjamin Cardozo - que deu o seguinte conselho a um aluno que desejava aprimorar sua formação: *“Você deve visitar os museus, exposições de arte, você vai depurando seus sentimentos (...) Você deve ir a concertos, isto é muito importante, também. Você deve fazer viagens, observar a natureza (...). Se no fim, sobrar algum tempo, leia algum livro jurídico, não é essencial.”* Os cursinhos, segundo Dallari, treinam os candidatos a como reagir à banca: *“Muitas vezes o bom ator consegue melhor resultado que o bom candidato.”*

Quanto aos concursos, como Dallari não acredita na possibilidade de que a “enxurrada” de candidatos diminua, sua sugestão é a de que a 1ª fase seja realizada por uma fundação vestibular, tipo Fundação Carlos Chagas, cabendo também ao TJ implementar mudanças no “cerimonial intimidatório e amedrontador” das fases posteriores. Considerou, ainda, como ex-aluno e ex-diretor da faculdade de Direito da USP, que os estágios para graduandos devem ser mais incentivados: *“A minha idéia é colocar o estagiário ao lado do juiz, onde o juiz trabalha”.*

Nalini intervém, comentando que uma das dificuldades existentes quanto a este tipo de estágio é recrutar juízes dispostos a além de trabalhar, dar atenção a estagiários, pois eles não são incentivados, de forma alguma, para tal tarefa.

Dallari, retomando, tocou no problema dos cursos da EPM, e lembrou que fez uma proposta formal ao TJ para que na Escola houvesse cursos para juízes em colaboração com a universidade, incluindo, dentre seus professores, docentes universitários, e ficando também previstas palestras e aulas de juízes e promotores na universidade. *“Esta aproximação maior entre universidade e magistrados acho que seria extremamente benéfica, ajudando, inclusive, o estudante a tomar suas decisões.”* Sobre a idade de ingresso, considera que na seleção devem ser levados em conta o amadurecimento psicológico e a experiência de vida dos candidatos, devendo se tornar efetiva a exigência do exercício da advocacia.

Conhece casos de juizes e juizas que antes do ingresso na carreira viviam de mesada. Recorda que o índice de reprovações no exame da OAB tem sido, a cada ano, mais alto, o que comprova o despreparo dos formandos para o exercício da própria advocacia. Dallari concluiu, concordando com Nalini, que a questão das Escolas merece um seminário especial, cabendo apenas pontuar que, em muitos estados, definiu-se que a Escola da Magistratura deve ser um apêndice do Tribunal de Justiça, sendo por ele comandada.

Sobre a questão da “juvenilização”, foi ainda comentado por Belfort que não se consegue angariar candidatos mais velhos, pois estes, geralmente, preferem permanecer, por razões salariais, na advocacia liberal. Reitera que o salário de um juiz iniciante não é atrativo.

O Prof. Sérgio Adorno, neste momento do debate, interveio perguntando se tem sido elevada a taxa de evasão dos candidatos recém aprovados nos últimos concursos, ao que lhe foi respondido que cerca de 99% dos aprovados permanecem na carreira. Outra pergunta sua se referiu aos critérios de avaliação, se são universais ou não. E foi Ceneviva quem voltou a afirmar que não o são, a começar pelo fato dos concursos ocorrerem apenas na Capital. Acrescentou que a prova Oral “protege os protegíveis”, embora seja uma forma de conhecer os candidatos que merece ser revista.

Schiesari, fazendo uma defesa da atual forma do concurso de provas, argumenta que os testes da Prova Seletiva são necessários para reduzir “drasticamente” a multidão de inscritos e que a Prova Escrita, mais elaborada e profunda que a anterior, permite uma avaliação mais cuidadosa dos que passaram pelo primeiro crivo. Quanto à Prova Oral, considera-a importante por permitir a avaliação do “princípio da imediatidade”, possibilitando à banca “sentir o candidato”. Lamentavelmente, acha que esse tipo de prova permite a proteção, mas argumenta que somente se houvesse um “conluio de examinadores” a proteção prevaleceria.

Cintra acrescenta que uma das virtudes da prova Oral reside nela se constituir numa boa oportunidade para a banca avaliar a capacidade dos candidatos aplicarem conceitos, contextualizando-os.

Nalini, mais duramente, comenta que, depois de 170 concursos, já era tempo deles se terem aperfeiçoado. Um dos principais problemas das bancas, na sua opinião, é elas serem, geralmente, constituídas por desembargadores “em final de carreira”, cujos valores éticos podem estar em desuso. Lembra, por exemplo, que juizes que ficam nas salas dos exames escritos anotam o que denominam “comportamentos exóticos” dos

candidatos, tais como homens usando brinquinhos e mulheres com blusas decotadas. A postura, o exterior do candidato, diz Nalini, às vezes pode pesar mais do que seu conteúdo. Sobre a “juvenilização”, é da opinião de que tal processo é uma opção consciente do TJ para que na carreira não ingressem apenas “os liquidados”, sem contar que profissionais experientes em outras áreas jurídicas, correm grande risco de reprovação - e de humilhação! - pois a banca, ao invés de enfatizar seus conhecimentos específicos, pode dar maior importância a seus “desconhecimentos específicos”. Quanto à Prova Oral, considera-a mais um “teste de *performance*” cuja valia, talvez, seja a de revelar como o candidato se comporta diante de uma dificuldade e qual seu poder de concatenação. Sabe que as entrevistas pessoais que sucedem a Prova Oral são objeto de ensaios especiais nos cursinhos particulares preparatórios, os quais ensinam aos candidatos como ser hipócritas.

Contro intervém lembrando que tais cursinhos têm, realmente, tamanho poder que, recentemente, um deles bancou um recurso para um aluno-candidato reprovado na primeira fase, o qual, por si mesmo, não teria recorrido.

Cintra volta a insistir que a Prova Oral, a seu ver, é muito importante, o mesmo não se podendo afirmar da “constrangedora” entrevista pessoal que, via de regra, invade a intimidade dos candidatos e perscruta sua ideologia.

Para Lagastra, todas as fases do concurso deveriam ser escritas. Considera inadmissível, por exemplo, a ocorrência de entrevista à portas fechadas e a reprovação de um candidato nos testes psicológicos sem que ele saiba porquê. Num caso deste, lembra que caberia ao candidato recorrer da reprovação, devidamente assistido por um profissional da área de Psicologia. Quanto à Prova Oral, acha que ela deve ser repensada, pois impera o subjetivismo dos examinadores.

Exemplificando um abuso ocorrido durante o Exame Psicotécnico, num concurso do qual participou da banca, Dallari contou-nos que, à época, estava em discussão o “Caso Eichmann” (seu sequestro na Argentina e o fato de ter sido levado para Israel). Nesse psicotécnico, o nível de reprovação dos candidatos foi altíssimo, o que muito estranho a banca. *“Conversando com alguns candidatos, nós soubemos: a encarregada do Exame Psicotécnico era judia e ela perguntava, sistematicamente ‘o que é que você acha do caso Eichmann?’ Se o candidato dissesse que aquilo foi antijurídico, uma violência, ela o reprovava”*. Tal exame acabou sendo anulado e refeito.

Na tentativa de sistematizar a discussão, a Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia pontuou que, até esse momento, havíamos desenvolvido várias questões sobre o processo de seleção de

novos juizes, mas poucas sobre o tema da gestão de recursos humanos do Judiciário. No início do *workshop*, lembrou que foi mencionado o “tamanho do Judiciário” (52 mil funcionários) e sua semelhança, neste aspecto, com empresas multinacionais, apesar de sua administração ser “doméstica e amadorística”. Sugeriu que a discussão se encaminhasse, então, para uma reflexão sobre a infraestrutura do Judiciário, sobre o que ela oferece aos ingressantes e em que medida favorece o afloramento das qualidades de seus membros. E, sintetizando, a Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia, arrolou como grande e inicial problema já debatido o excessivo volume de candidatos. Considerou que o concurso em três etapas, não lhe pareceu ser, em si, questionável, mas sim a seqüência de suas etapas e o fato delas terem de *“medir diferentes dimensões dentro de um mesmo pacote”*: (...)*conhecimento, (...)aptidão e (...)capacidade de aplicar o conhecimento.(...) O conteúdo das provas, mais do que a forma, me parece que está sendo inadequado*”. Finalizando, sugeriu, ainda, para reflexão, a possibilidade de se pensar alternativas de ingresso na carreira, além do concurso público de provas ou do Quinto Constitucional, como, por exemplo, o “convite a profissionais eminentes”, prática corrente no mundo anglo-saxão que parece garantir o prestígio das profissões envolvidas. Em suas palavras: *“O salário e a garantia na carreira não são as únicas coisas que motivam o ser humano. Em certas carreiras, apesar delas terem uma série de problemas, o prestígio social que elas carregam, a relevância social, o sentido de possibilidade de alterar a sociedade na qual você vive, tem um peso muito grande para algumas pessoas.”*. Lembrou que nos Estados Unidos há advogados que abrem mão de salários de milhões de dólares ao serem convidados para ingressar na magistratura. Nalini considerou que o Quinto é um tipo de “convite” a advogados e promotores públicos eminentes.

O debate passou, assim, para o bloco de questões referentes à carreira, com Nalini se remetendo ao vitaliciamento. Comentou que sobre esse processo há “uma explicação muito satisfatória, muito racional” que seria a do “regime de provas” a que se deve submeter o juiz ingressante durante dois anos. Na prática, porém, a concepção é a de que a vitaliciedade “não é para valer”, ou seja, de que é adquirida no momento da posse do juiz, ou seja, assim que é aprovado no concurso, sendo muito raro deixar de se vitaliciar. Adquire-se, portanto, o vitaliciamento “por decurso de prazo”. Quanto à EPM, considera seus Cursos de Iniciação Funcional tentativas, ainda que “insipientes”, de fazer da vitaliciedade um período, de fato, probatório. Para Nalini: *“A situação de hoje é expressivamente melhor do que quando ingressamos na carreira (...)”*. Atualmente, por iniciativa do Desembargador-Corregedor, os juizes recém nomeados recebem “tutores” - juizes de 2º grau - para acompanhá-los nos percalços cotidianos do exercício profissional, sendo

assim uma espécie de “(...) ponto de apoio, um pronto socorro, uma UTI jurídica e, não só jurídica, mas existencial (...), alguém com quem possa se abrir, porque o juiz é muito sozinho”.

Quando ingressou na magistratura, Nalini já era promotor, há quatro anos. Conta que tomou esta decisão porque, certa vez, ao se deparar com um juiz péssimo pela frente, que lhe impediu de fazer justiça, percebeu que teria ou de se conformar enquanto promotor ou de se tornar juiz. Relatou-nos que, no dia de sua posse como magistrado, teve uma palestra com um juiz assessor da Corregedoria que lhe mostrou as responsabilidades administrativas e correccionais do juiz. *“Então ele começou a dizer: Você não é só juiz, você é responsável pela freqüência, pela assiduidade, pela produção, pelo caráter, pela conduta, pela vida privada e pública dos teus funcionários e não só dos teus funcionários. Você é responsável pelos cartórios de registro civil, de registro de títulos e documentos, de protestos de títulos, de tabelionato e de registro de imóveis. Se eles cobrarem a mais, e você não souber fazer o cálculo de custas, a responsabilidade é tua e isto vai ser cobrado de você. Você é responsável pelos menores da sua comarca. Você é responsável pelo Conselho penitenciário. Você é responsável pelos presos. Ele falou, e depois de 45 minutos eu saí e (...) fui à sala do Presidente e falei: ‘Eu quero tornar sem efeito a minha posse’. Acabou tomando posse, mas demorou um mês para pedir a exoneração do MP. Por tudo isso, conclui que a idéia de um tutor para o juiz novo é boa.*

Cintra se pergunta se não seria preferível o preenchimento de todas as vagas abertas, a cada concurso, para depois se fazer uma seleção dos melhores, através de uma fiscalização mais adequada no estágio probatória. Nalini responde que tal proposta já foi encaminhada, por escrito: *“O Tribunal de Justiça deve ter, assim, 500 propostas que o Dr. Caetano e eu fizemos (...), mas não aproveitaram.”*

Ceneviva, que por dois anos foi representante da OAB para questões relativas ao vitaliciamento, comentou: *“é automático!”* E mencionou o caso de um juiz, em vias de se vitaliciar, que tinha, em suas mãos, cerca de 180 processos conclusos para sentença. Como representante da OAB quis votar contra o vitaliciamento, mas o desembargador-presidente argumentou que esse juiz “tinha um problema psicológico e que prometera se emendar”. A votação foi adiada para uma ocasião em que Ceneviva não pôde estar presente.

Neste ponto do debate, estimulados a refletir sobre a questão nº 41, referente ao stress e a problemas psicológicos que vários juízes apresentam e sobre que atenção O TJ dá a isso, Nalini respondeu: *“O Judiciário, como um todo, tem muito escrupulo em gastar com esse tipo de atividade (...) As cúpulas nunca tiveram (...).[Para essas cúpulas] a pessoa que tem vergonha na cara sabe como resolver seus próprios problemas. O que existe é uma tentativa, assim, insipiente de um ou outro conversar. Agora, esse serviço psico-social que é chefiado por um verdadeiro apóstolo, que é o Desembargador Munhoz Soares, eu tenho a impressão de que pode fazer esse tipo de coisa, pode auxiliar.*

*Não existe um acompanhamento a não ser técnico. Ensina-se tudo, como despachar, como fazer petição(...). Agora, se o juiz chega e fala assim: Olha, eu me apaixonei pela minha escrevente. Aí...Isso não é desse departamento!(...) Daí a perplexidade do Poder Judiciário quando, por exemplo, o juiz de 23 anos descia pelo corrimão do fórum ao invés de descer pela escada. Ou daquele que aproveita o grande corredor e vai de skate. É tudo verdade! Ou da juíza que levou o namorado a dormir dentro do fórum, porque (...) não tendo hotel na cidade, (...) dormiu no fórum. (...) A Escola talvez fosse o espaço onde nós pudéssemos tratar disso tudo, não é? Mas a Escola nunca foi levada com seriedade. A Escola serve, sim, para eleger, mas não para ajudar os juízes.”*

Intervindo, a Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia comenta que a descrição feita apresenta, de fato, o Judiciário como uma grande empresa, formada por seres humanos que não são tratados como tais, *“porque se esta partindo do princípio de que não há necessidades, de que as pessoas são capazes de fazer transições(...). Como o Sr. descreveu: o Sr vai tomar posse e lhe apresentam uma lista de horrores(...). Estamos falando de uma falta de infraestrutura de tal ordem em que estão sendo colocados apenas obstáculos para as pessoas vencerem, não se antecipam problemas (...). Uma coisa que me preocupa é que todas essas atividades - (...)supervisões, estágios, (...) interlocução [do novo juiz com seu tutor] - não entram para o cômputo do mérito, não entram então na avaliação do desempenho do juiz e na sua progressão na carreira. Então, de novo se está ignorando as necessidades das pessoas, por que por mais que elas se doem, doem seu tempo (...) para a instituição, é desumano acreditar que elas possam fazer isso sem esperar nenhum reconhecimento. É impossível! As pessoas fazem isso até um determinado ponto (...). Ao não incluir esses temas dentro das questões de mérito, de pensar a avaliação dos juízes, está se negando que essas são necessidades da sociedade, são papéis e são parte integral do papel do juiz.(...)”*

Na opinião de Coltro, isto mostra o quão fortes os juízes têm sido, pois *“em toda a história do Judiciário paulista nós só temos 3 suicídios”. Ao que Nalini contra argumenta: “Em compensação, suicídios de filhos de juízes...”*

Para Nalini, os recrutados nos últimos concursos devem ser “masoquistas ou altruístas” e lamenta que não haja, de fato, uma avaliação mais cuidadosa de tópicos que compõe o que se denomina “merecimento”. Em sua opinião, se os juízes fossem reconhecidos por sua dedicação e se a isso se somassem mais recursos materiais para que desenvolvessem melhor seu trabalho, as qualidades dos magistrados se multiplicariam.

Villen reitera que o problema central do Poder Judiciário reside em sua estrutura autoriária, da qual resulta, dentre outras posturas, a da cúpula prestar muito mais atenção em juízes “problemáticos” do que naqueles que se empenham no exercício das funções. Estes empenhados, na sua opinião, geralmente se concentram na base da pirâmide, não votam para cargos eletivos do TJ e, portanto, não contam muito. O autoritarismo do Judiciário, a seu ver *“é quase militar e precisa ser mudado.”*

Lagastra lembra que o “monitoramento à distância”, o qual não considera uma tutela, foi criado no concurso 162. No que tange ao vitaliciamento, além de não serem claros os critérios, concorda com as opiniões anteriores de que há um desprezo pelo processo, uma vez que todos os ingressantes de vitaliciam.

Schiesari lembra, ainda, que a jurisprudência, à princípio representante de conflitos, é, paradoxalmente, “uma espécie de mecanismo de dominação” sobre o novo juiz que, para garantir sua futura promoção, seleciona os acórdãos mais “convenientes”, de instâncias superiores, para reproduzir.

Nalini afirma que o Judiciário vive um dilema que, na verdade, decorre de outro. Há, por um lado, falta de juízes e, por outro, a comunidade está despertando para o Judiciário, pedindo-lhe soluções. *“Então é aquele dilema: incentiva-se o juiz a ser um doutrinador dentro do processo, ele tem de criar, tem de ter decisões bem elaboradas ou ele tem de ser um obreiro? A opção atual é: obreiro. A comunidade está exigindo obreiros(...).”* Concordando, o Prof. Sérgio Adorno comentou que já teve a oportunidade de examinar uma sentença, elaborada por um juiz de Maringá, que era de tal forma refinada intelectualmente que ele próprio imaginou quanto “tempo livre” aquele juiz deveria ter.

Nalini prosseguiu lamentando a não valorização dos talentos do juiz para a conciliação: *“(...) a conciliação é superior à decisão, porque a conciliação é uma coisa autônoma, todos participam e chegam a uma solução (...). Agora a decisão é uma coisa heterônoma, vinda de fora, é uma imposição(...). O juiz conciliador costuma ser mal avaliado.”*

Para o Prof. Sérgio Adorno, o juiz, de fato, vive dilemas, entre outros o de ter de se valer de experiências acumuladas para interpretar fatos novos, oferecendo-lhe perigos tanto a burocratização quanto a criatividade.

Retruca Nalini: *“[O Judiciário] trabalha com uma dimensão de tempo que é sempre o passado, só interessa o passado. Então ele vai reconstituir uma coisa, reconstituir uma realidade, que aconteceu lá longe, e demora mais um tempo enorme, uma eternidade, para solucionar aquilo que a vida já solucionou(...). O que parece, talvez, que nós devêssemos incluir numa grande reflexão seria a mudança do tempo do Judiciário. O Judiciário, no futuro, ele vai ter que ser um antecipador, ele vai ter que ser um pacificador, ou então ele tem que entregar os pontos, porque ele é uma função descartável, porque para resolver coisas passadas, lá atrás, não interessa mais. E isso nós estamos sentindo, muito claramente, com a fuga do Judiciário dos grandes capitais e (...) dos excluídos. Os excluídos só conhecem a nossa face cruel: da polícia”.*

A Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia pontua uma analogia entre essas colocações de Nalini e a própria ausência de planejamento no Judiciário, pois uma instância que trabalha mais com o passado, tem dificuldade de projetar no futuro e de nele se projetar.



Cintra argumenta que um exemplo atual desse quadro é a questão dos Juizados Especiais que, por consistem numa exceção - pois lidam com o tempo presente, com o julgamento dos fatos no momento em que ocorrem -, funcionam precariamente e estão se esvaziando. Na área criminal, por exemplo, Cintra lembra que há juízes - das varas centrais - trabalhando com “diferentes tempos”, pois tanto atuam com os chamados “crimes graves” quanto com os crimes que vão a juizado, que exigem imediatidade, oralidade e conciliação. Na área cível, por também não se ter implantado uma estrutura efetiva dos juizados, *“ficou tudo com sabor de improvisação, de tal forma que, hoje, já existe jurisprudência majoritária que está entendendo que o acesso ao Juizado Especial é facultativo(...)”*

Iniciando uma última “rodada”, antes do encerramento do *workshop*, Ceneviva mencionou que as discussões desenvolvidas, por dizerem respeito Justiça Comum no Estado de São Paulo, deixaram à margem as Justiças Federal, Trabalhista, Militar e Eleitoral, não só de São Paulo como dos outros estados do Brasil e, na sua opinião, *“a Justiça no Estado de São Paulo é tão parecida com a Justiça no Estado de Tocantins quanto a do Texas, ou seja, não há a menor similitude possível. Se nós não fizermos uma avaliação nacional, nós correremos o risco de darmos uma definição que não se aplica a este país chamado Brasil. E eu tomo o exemplo do Rio Grande do Sul, no qual as idéias do Dyrceu têm encontrado eco muito mais amplo do que na Justiça do Tocantins. (...) No Estado de São Paulo há 130 mil advogados inscritos na OAB, no Estado do Tocantins há 752.(...)Ou seja, é evidente que os problemas suscitados no Estado de São Paulo não têm nenhuma semelhança com os do Tocantins ou com os da Bahia(...). É preciso ter essa visão nacional.*

Nalini acrescenta que, mesmo no que diz respeito ao Judiciário paulista, há enormes discrepâncias, pois a maior parte dos magistrados não está preocupada com as questões que foram levantadas nesse *workshop*, do qual participaram os mais “abnegados, que trabalham, que querem sugerir”. Em sua opinião, *“seria interessante fazer, talvez, uma abordagem naqueles que não querem nada (...), porque nós estamos passando uma imagem um pouco falsa do Judiciário.(...) Há muitos juízes que (...) querem mais é que a sociedade se enquadre no que eles pensam dela, se ela não se enquadrar o problema é dela (...)”*

Encerrando os debates, a Dr<sup>a</sup> Nancy Cardia lembrou que todo e qualquer processo de mudança se dá de forma heterogênea, com alguns capitaneando mudanças, contrapondo-se a outros que não as desejam, havendo ainda uma média amorfa que simplesmente acompanha os acontecimentos. Reiterou que a realização de um *workshop* deste tipo, reunindo profissionais do Judiciário e pesquisadores universitários, é inédito na USP, e mostra que democracia também se faz a partir de diagnósticos que, longe de elegerem culpados, aponta caminhos para mudanças e melhorias. *“Esse é um processo que requer debate, discussão, esclarecimento, amadurecimento e, até mesmo, a gente ir descobrindo quais são os nós górdicos.”*

O Prof. Sérgio Adorno, também agradecendo a presença de todos, propõe, para o 2º semestre, um seminário sobre o importante tema “do tempo do Judiciário”, apontado por Nalini.

Embora não tenhamos solicitado dos participantes do *workshop* que nos entregassem, por escrito, respostas às questões por nós formuladas no material que lhes enviamos, recebemos do Juiz Caetano Lagastra Neto, um texto em que faz reflexões sobre elas. Anexamo-lo a seguir.

#### **10.3.4 - Documento elaborado pelo Dr. Caetano Lagastra Neto**