



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES
APRENDENTES**

JONATHA VIEIRA DE SOUSA

**“DIFUNDINDO DIREITOS, COLETIVIZANDO JUSTIÇA”: O MINISTÉRIO
PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE**

**João Pessoa
- 2014 -**

JONATHA VIEIRA DE SOUSA

**“DIFUNDINDO DIREITOS, COLETIVIZANDO JUSTIÇA”: O MINISTÉRIO
PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE**

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes – MPGOA da Universidade Federal da Paraíba como requisito para obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Prof. Dr. José Washington de
Morais Medeiros

João Pessoa
- 2014 -

JONATHA VIEIRA DE SOUSA

**“DIFUNDINDO DIREITOS, COLETIVIZANDO JUSTIÇA”: O MINISTÉRIO
PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE**

Aprovada em: 25 / 09 / 2014

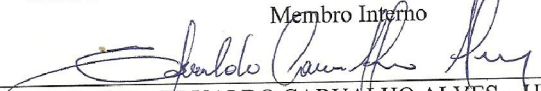
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. JOSÉ WASHINGTON DE MORAIS MEDEIROS – IFPB
Orientador



Prof.ª. Dr.ª EDNA GUSMÃO DE GOÊS BRENNAND – UFPB/CE
Membro Interno



Prof. Dr. EDVALDO CARVALHO ALVES – UFPB/DCI
Membro Externo

RESUMO

O século XX é um marco na trajetória de criação e desenvolvimento de políticas, estratégias e espaços do saber em ambientes organizacionais, sobretudo para acompanhar o processo de globalização em curso e que afeta relações de diversos tipos, sejam econômicas, sociais, culturais ou de aprendizagem. Nesse contexto, este trabalho é resultado de uma pesquisa, cujo objetivo foi *compreender a política de formação continuada desenvolvida pelo Ministério Público da Paraíba (MPPB)*, fundamentando-se na seguinte questão: *como se estrutura a política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba?* Em termos metodológicos, primeiramente foi feita uma pesquisa de campo, subsidiada pela abordagem qualiquantitativa, do tipo documental e descritivo, utilizando-se de questionário misto como instrumentos de coleta de dados, sistematizando a organização e a interpretação dos resultados à luz da análise de conteúdo. Do universo de 490 sujeitos, entre Procuradores, Promotores de Justiça e Servidores do Ministério Público da Paraíba, que atuam em todo o Estado, 94 compuseram a amostra como sujeitos da pesquisa, sendo 32 membros (Procuradores e Promotores) e 62 servidores, a quem se buscou informações relevantes acerca da formação continuada a qual são submetidos. Os resultados da pesquisa evidenciaram que o Ministério Público da Paraíba apresenta o seguinte quadro: tende a privilegiar a formação continuada dos membros; subutiliza das tecnologias digitais da informação e comunicação para promoção de formação continuada; 71,88% dos membros e 62,90% dos servidores apontaram insatisfação quanto ao processo de cursos. Após 2010, destaca-se que 74,20% dos servidores não participaram de cursos de qualificação, e 68,75% de membros participaram de programa de formação. Para os membros, constatou-se uma contradição na finalidade da qualificação, considerando que se submetem a tal processo como meio para auferir vantagem funcional em concursos de remoção e promoção por merecimento. Para os servidores, constatou-se um desestímulo para participação, considerando que a organização não dispõe de normatização que reconheça aqueles que se submetem à formação continuada. Como resultado de destaque, ressalva-se a participação na formalização de convênios e acordos de cooperação técnica entre instituições públicas e privadas, bem como a implementação de uma nova diretriz funcional para os servidores, como o plano de cargos, carreiras e remuneração, com foco na concepção de uma organização que se propõe a ser aprendente.

Palavras-chave: Formação continuada. Organizações aprendentes. Ministério Público.

ABSTRACT

The twentieth century is a milestone in the creation and development of policies, strategies and areas of knowledge in organizational settings, particularly to monitor the process of ongoing globalization and affects relationships of various kinds, whether economic, social, cultural or learning . In this context, this work is a result of research, project whose objective was to understand the politics of teacher education developed by the Public Ministry of Paraíba (MPPB), citing the following question: how to structure the policy of continuing education in the Ministry public Paraíba? In methodological terms, was first made field research, funded by the qualitative and quantitative approach, the documentary and descriptive, using a mixed questionnaire as instruments for data collection, streamlining the organization and interpretation of the results in light of the content analysis . The universe of 490 subjects aged Attorneys, Prosecutors and Public Servers Ministry of Paraíba, who work throughout the state, 94 comprised the sample as research subjects, with 32 members (Attorneys and Prosecutors) and 62 servers, whom we sought relevant information about continuing education to which they are subjected. The survey results showed that prosecutors Paraíba presents the following table: tends to favor the continuing education of members; under-utilizes digital technologies of information and communication to promote continuing education; 71.88% and 62.90% of the members of the servers showed dissatisfaction about the courses process. After 2010, it is emphasized that 74.20% of the servers did not participate in training courses, and 68.75% of members participated in the training program. For members, there was a contradiction in the purpose of qualification, considering that undergo this process as a means to derive functional advantage transfer exams and merit promotion. For servers, there was a disincentive to participation, given that the organization has no regulation which recognizes those who undergo continuous training. As a result of emphasis from technical and applied design, qualification to participate in the formalization of agreements and technical cooperation between public and private institutions agreements, as well as the implementation of a new guideline for functional servers, as the plan for jobs , careers and remuneration, focusing on designing an organization that purports to be a learner.

KEY-WORDS: Continuing Education. Organizations Learners. Public Ministry

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1	Organograma Institucional do Ministério Público da Paraíba	26
Figura 2	Mapa das microrregiões	28
Figura 3	Mapa conceitual – categorias e subcategorias relacionadas ao fenômeno de pesquisa	35
Figura 4	Divisão do Ministério Público na Constituição Federal de 1988	47
Figura 5	Plano de implementação da reestruturação Organizacional	87
Figura 6	Organograma da Secretaria de Planejamento e Gestão do Ministério Público da Paraíba	93
Quadro 1	Categoria central e subcategorias relacionadas ao fenômeno	37
Quadro 2	Seleção de fontes	41
Quadro 3	Atividades estratégicas desenvolvidas (ou não) para promoção da formação continuada até 2010	53
Quadro 4	Infraestrutura e ações mapeadas até 2010 relacionadas à formação continuada	56
Quadro 5	Categoria central e subcategoria relacionadas ao fenômeno após a análise dos dados	83
Gráfico 1	Sujeitos da pesquisa, entre membros e servidores	70
Gráfico 2	Satisfação relacionada à formação continuada promovida pelo Ministério Público da Paraíba	72
Gráfico 3	Membros e servidores que participam de formação continuada a partir de 2010	74
Gráfico 4	Percentual de utilização de tecnologias digitais da informação e comunicação com internet, para promoção de formação continuada de membros e servidores do Ministério Público da Paraíba	80
Gráfico 5	Membros e servidores que participam atualmente de cursos de formação continuada promovidos pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público da Paraíba	98

LISTA DE ABREVISTURAS E SIGLAS

CAPES	- Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEAF	- Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público
CF	- Constituição Federal
CPJ	- Colégio de Procuradores de Justiça
MPGOA	- Mestrado Profissional em Gestão das Organizações Aprendentes
MPPB	- Ministério Público do Estado da Paraíba
PEC	- Projeto de Emenda à Constituição
PRO-MPPB	- Projeto de Padronização de Rotinas Organizacionais do Ministério Público da Paraíba (Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público)
RH	- Recursos Humanos
TDIC	- Tecnologias Digitais da Comunicação e Informação
UFPB	- Universidade Federal da Paraíba

LISTA DE ANEXOS E APÊNDICES

Anexo A	Contrato de prestação do serviço de consultoria	110
Anexo B	Portaria 47/2011	117
Anexo C	Portaria 309/2011	118
Anexo D	Portaria 720/2013	129
Anexo E	Carta de Projeto	120
Apêndice A	Questionário	122
Apêndice B	Pedido de Providências 001.2014.005020	125
Apêndice C	Memorando 29/2014	135
Apêndice D	Acordo de Cooperação Técnica 04/2014	136
Apêndice E	Pedido de Providências 001.2014.000935 – Convênio com a Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba	148
Apêndice F	Ato do Procurador Geral de Justiça 25/2014	165
Apêndice G	Minuta do Plano de Cargos Carreiras e Remunerações dos Servidores do Ministério Público da Paraíba	173

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. A CONTEXTURA METODOLÓGICA DA INVESTIGAÇÃO: (ENTRE)CRUZANDO CAMINHOS	19
2.1 PROBLEMATIZAÇÃO	19
2.2 OBJETIVOS	24
2.2.1 Geral	24
2.2.2 Específicos	24
2.3 O CAMPO DA PESQUISA	24
2.4 SUJEITOS DA PESQUISA	29
2.5 AS CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA	32
2.6 DA COLETA À ANÁLISE DE DADOS: DESVELANDO SENTIDOS.....	39
3. O MINISTÉRIO PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE: A TRANSVERSALIDADE DA FORMAÇÃO CONTINUADA	43
3.1 O CONCEITO DE MINISTÉRIO PÚBLICO: DO SURGIMENTO AO RECONHECIMENTO CONSTITUCIONAL	44
3.2 O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO NO CONTEXTO DAS DEMANDAS SOCIAIS: ENTRE A DEFESA E A DENÚNCIA SOB A ÉGIDE DA DEMOCRACIA	47
3.3 A FORMAÇÃO CONTINUADA E SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE	50
3.3.1 A política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba antes da Lei Complementar nº 97/2010	51
3.3.2 Entre infraestrutura e ações: a formação continuada antes de 2010	55
4 EDUCAÇÃO EM REDE E FORMAÇÃO CONTINUADA: IDEÁRIOS DA EDUCAÇÃO AO LONGO DA VIDA	58
4.1 OS PILARES DA EDUCAÇÃO PARA O SÉCULO XXI: ENTRE A COMPETÊNCIA E A TOLERÂNCIA	60
4.2 A VALIDADE DO DIREITO NO TEMPO DAS REDES DE APRENDIZAGEM	66
4.3 APRENDENDO A “SER-MAIS”? SUJEITOS E PROCESSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA NO MPPB	69
5 MINISTÉRIO PÚBLICO E ORGANIZAÇÕES APRENDENTES: ENTRE (RE)FORMAS E (TRANS)FORMAÇÕES	85
5.1 A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA: DESCREVENDO O CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRUTURAS FUNDANTES DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA	87
5.2 OS ESTÁGIOS DO PROJETO DE REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA	88
5.3 IMPLEMENTAÇÕES CONCRETIZADAS COM FOCO NA MODERNIZAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA	93
5.4 A FORMAÇÃO CONTINUADA INSERIDA NA REORGANIZAÇÃO DAS ESTRUTURAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA	95
5.5 NOVOS CENÁRIOS PARA SE PENSAR O MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA	97

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	103
REFERÊNCIAS	107

1 INTRODUÇÃO

O século XX é um marco na trajetória de criação e desenvolvimento dos espaços do saber em ambientes organizacionais, sobretudo para acompanhar o processo de globalização em curso e que afeta relações de diversos tipos, sejam econômicas, sociais, culturais ou de aprendizagem.

A partir dos anos 60, há uma curva descendente no eixo de crescimento de governos absolutistas e inflexíveis à evolução e ao progresso das ciências sociais e humanas, com acentuação após os anos 70, em decorrência do salto tecnológico experimentado com a massificação da utilização de computadores domésticos interligados a redes e ambientes virtuais de conexão sem fronteiras.

A nação ou a organização que não se torna parte integrante do fenômeno mundial da globalização, possivelmente, colocar-se-á à margem de um contexto planetário irreversível, e as consequências pelo distanciamento da tendência sugere a falência e a ruína dos pilares de sustentação do sistema de governo ou da organização, seja pública ou privada, já que não acompanharam o desenvolvimento de novas relações sociais e o avanço da utilização das tecnologias digitais da informação e comunicação nos novos espaços de aprimoramento, disseminação e intercâmbio de conhecimento.

As organizações, no afã de permearem suas existências no mundo contemporâneo, competitivo, sedento por inovações, empreendedorismo, atenção ao cliente, prestação de serviços de qualidade, devem ter como foco e política estratégica de crescimento as decisões baseadas em constante qualificação, sobretudo na formação de seus colaboradores.

O recrutamento de capital humano, do conhecimento ou intelectual enfrenta atualmente profunda dificuldade para selecionar pessoal qualificado a galgar e ocupar os melhores postos. Não raro, nos processos seletivos sobram vagas, pois a qualificação exigida não é alcançada pelos candidatos às vagas ofertadas pelo mercado de trabalho.

Superada a fase inicial de ingresso, emerge para a organização a necessidade de implementar processos voltados à formação continuada daqueles que fazem parte de seus quadros. O ingresso, por si só, não exaure as necessidades de aprendizagem na corporação, ao contrário, desencadeia o movimento de setores cujas competências sejam adstritas ao fomento à qualificação constante. Se a informação é volátil e versátil e as tecnologias digitais da informação e da comunicação transformam-se e aprimoram-se a cada dia, o processo de formação deve ser ininterrupto, sob pena de a gestão padecer de ostracismo face à competitividade desenvolvida pelas organizações que implementam processos e projetos

alinhados aos conceitos de uma organização aprendente, capaz de desenvolver atmosferas propícias à aprendizagem, a aperfeiçoamentos, à utilização qualitativa de ambientes virtuais, à flexibilidade decorrente de novas conjunturas sociais e econômicas.

Há, sob o ponto de vista técnico, a necessidade de afastar o colaborador de conceitos “industrializados”, preconcebidos. Segundo Braick e Mota (2007), historicamente o homem foi “treinado” para executar atividades rudimentares, repetitivas, mecânicas. Necessitava-se de mão de obra que não questionasse métodos, que não se preocupasse com as condições trabalho oferecidas pela organização. Era importante não argumentar, não entender, sequer conhecer um pouco mais do que era feito diariamente. O contato com os colegas de fábrica era o mínimo possível, para evitar trocas de informações e confidências indesejadas, pois, se assim fizessem, cada indivíduo teria a exata noção de que a união de forças possibilitaria a ruptura daquele sistema segregador e explorador.

Nos dias atuais, algumas organizações possuem setores cujos gestores empreendem políticas assemelhadas às da época da Revolução Industrial, seja na aplicação de padrões baseados na subutilização do potencial humano seja na segregação e na limitação do alcance do saber. Os ambientes são capitaneados por técnicos aparentemente omissos em agregar às atividades de gestão práticas passíveis de melhorias nos resultados finais apresentados coletivamente, com probabilidade elevada de causar desmotivação na equipe, fazendo com que o surgimento de boas ideias e o intercâmbio de informações e conhecimentos sejam sensivelmente atingidos.

No universo de uma organização que se propõe a ser aprendente, a política de formação assume a missão de ser o instrumento estratégico da empresa para fundamentar a política de decisão e de evolução que se desenvolvem no contexto de cooperação, inovação, diálogo e inteligências. Assim sendo, a formação, quando aliada ao potencial das tecnologias digitais da informação e comunicação, estabelece a criação de eixos capazes de ramificar a organização e romper barreiras e fronteiras.

Na visão de Lévy, (1999), a utilização de instrumentos digitais possibilita o desenvolvimento de ambientes virtuais, os chamados ciberespaços, responsáveis pelo conagraamento de colaboradores e gestores na implementação de uma cibercultura desprovida de horizontalidade, mas de verticalidade capaz de envolver desde a alta administração até o funcionário encarregado das atividades de manutenção da organização.

A implementação de espaços que fomentem a aprendizagem contínua no bojo de organizações, sejam públicas ou privadas, comprometidas com práticas aprendentes, possibilita que gestores e demais integrantes da organização beneficiem-se com a política de

investimento no saber, inclusive, ou principalmente, a partir do ciberespaço ou da cibercultura.

A aprendizagem é o fenômeno cognitivo da individualidade competente; a “mola” propulsora da elevação dos níveis de qualidade, eficiência e presteza do serviço ofertado à população por uma organização. A utilização de tecnologias digitais da informação e comunicação é, sem dúvidas, aliada de práticas de gestão e otimização, permitindo à organização o redimensionamento de tarefas e espaços, a melhoria dos serviços prestados à sociedade, impedindo o retrabalho e a mecanização de atividades aparentemente mais ágeis quando disponíveis em ambientes virtuais. O computador, como máquina isolada, é mero instrumento de digitação; quando interligado à rede mundial de computadores, é fonte inesgotável de informações e conhecimento. É, portanto, papel do gestor, estimular e viabilizar a qualificação profissional por meio de formas possíveis de aprendizagens abertas.

Em virtude disso, Assmann (2007, p. 93), diz que

O aprender em redes e com a Internet é um aprender-turbinado, seja no âmbito pessoal e social quanto no âmbito profissional, pois permite recorrer a muitas informações e processá-las de modo adequado e rápido. Com a disseminação da Internet e as reduções impressionantes de custos da informática, quase todas as empresas, e outras instituições, já colocaram as suas informações na rede mundial chamada Internet, e assim os executivos podem acessar estas informações de forma fácil e rápida, não somente as informações de instituições de forma fácil e rápida, não somente as informações de instituições na sua região, mas de todos os lugares do mundo. A aprendizagem em rede facilitada com as novas tecnologias, é emancipatória, pois é ampla, de fácil acesso, mais informal, onde as pessoas se sentem sujeitos, atores do seu aprendizado.

A utilização de tecnológicas digitais da informação e comunicação sugere a inclusão do gestor e de sua equipe em um ambiente multifacetado, com várias potencialidades para a aprendizagem, para o crescimento pessoal e profissional.

Para Lévy, (1999), o ciberespaço, criado no ambiente organizacional, propicia que a aprendizagem coletiva se materialize de forma interna e externa, já que os conhecimentos obtidos, a partir do intercâmbio de informações, decorrente das relações entre colaborador e colaborador, colaborador e equipe, equipe e outra equipe, gestor e outro gestor, organização e outra organização, colaborador e cliente, cliente e outro cliente, colaborador e grupo de clientes, organização e sociedade etc, não sugerem estagnação, rigidez e intransigência a possíveis mudanças e adaptações nos setores, nas competências e nos perfis dos gestores ou candidatos a gestor da organização.

A cibercultura imprime uma roupagem diferente do tradicional e da burocracia rígida dos papéis. Há um tom de aproximação e flexibilidade nas relações existentes no ambiente organizacional.

Para Assmann (2007, p. 93),

A disponibilidade cada vez menos de tempo (“the timeless society”) para frequentar cursos presenciais, seminários, congressos ou conferências, os elevados custos destes e a necessidade de maior velocidade e foco nas buscas de conhecimento e atualização, apontam a Internet como alternativa única ou complementar neste processo de aprimoramento contínuo e veloz de aprendizagem, de que necessitam os executivos de hoje.

A organização, cuja estrutura contempla ambientes para a qualificação, sugere o compromisso de estimular o crescimento pessoal e profissional do indivíduo. A aprendizagem possibilita o engrandecimento técnico, mas sobretudo o pessoal, pois a ininterrupta atividade de transformação pela educação modifica o ser humano em sua forma de pensar, agir e de executar as atividades organizacionais.

Nesse sentido, cada corporação deve ter, em seu organograma, setores cujas atribuições específicas sejam as de selecionar pessoal para a composição dos quadros e preenchimento das competências. Entretanto, tão importante quanto selecionar é manter as estruturas de gestão de pessoas motivadas a participarem de formação continuada, notadamente na iniciativa pública, em que o fenômeno da estabilidade, mesmo que relativizada, pode ocasionar uma suposta acomodação e desinteresse no engajamento e na frequência a programas de qualificação.

De toda sorte, independentemente do regime jurídico, seja público ou privado, os gestores devem se valer de criatividade para motivarem suas equipes, mantendo-as inseridas em processos de formação continuada, gerando, conseqüentemente, fatores de estímulo direto, como remuneração variável por produtividade e implementação de percentuais por qualificação, por exemplo.

As administrações, portanto, devem compreender seus sistemas de formação, mapeando quais os processos desenvolvidos pela organização, além de compreender qual a percepção de cada integrante do Órgão em relação aos meios disponíveis para qualificação, avaliando, também, como se dá o acesso a tais formas de qualificação.

Em virtude de tudo isso, esta pesquisa buscou responder à indagação de “como se estrutura a política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba?” (MPPB). No

primeiro momento, utilizou-se de uma pesquisa de campo para buscar resultados sobre a percepção dos sujeitos sobre a formação continuada desenvolvida pelo MPPB. No segundo momento, a partir dos resultados conseguidos, a pesquisa arvorou-se na implementação de ações voltadas às reestruturações cabíveis e pertinentes à organização no que concerne à formação continuada que, para a pesquisa, associa-se como educação ao longo da vida.

Para a obtenção da resposta à inquietação proposta, o estudo teve como meta principal a compreensão da política de formação continuada do Ministério Público da Paraíba. Como decorrência, a investigação se propôs a construir um perfil daqueles que integram a Organização, identificando quais estão inseridos nos processos de formação, notadamente a partir de 2010, e quais são as estruturas de suporte à qualificação no âmbito da Instituição, culminando com a apresentação de diretrizes que possam subsidiar uma possível política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba.

Nos últimos tempos, sobretudo a partir das últimas décadas do século XX, conceitos como “treinamento”, “reciclagem”, “instrução”, “capacitação”, “qualificação”, “formação continuada”, “educação permanente”, “educação ao longo da vida” etc, surgiram e/ou fortaleceram-se, subsidiados: a) ora pelas perspectivas da reflexão crítica como sujeito social; b) ora como ingrediente dos processos de globalização e do neoliberalismo; c) ora como condição de subsistência das organizações modernas.

Em função disso, considerando tais circunstâncias, esta pesquisa reconhece as repercussões com que os conceitos acima se arvoram tornar a educação e a aprendizagem elementos veiculadores de interesses diversos. Nesse aspecto, a pesquisa opta pela categoria “formação continuada” por entender que esta possibilita articular, por assim dizer, organizações modernas, globalização econômica e emancipação humana como fatores de uma mesma ordem global complexa, e o Ministério Público da Paraíba situa-se neste cenário.

Segundo Ferraz (1997), a partir de 1988, com a Constituição Federal de 1988, a atuação do Ministério Público se fortaleceu enquanto organização cuja principal função é a fiscalização da correta aplicação da lei e a defesa dos direitos dos hipossuficientes, ou seja, daqueles que necessitam do suporte de uma instituição para implementação de suas garantias e respeito ao cumprimento de seus direitos, como as crianças e adolescentes, os idosos, além da defesa de bens sociais imateriais, como o meio ambiente, o patrimônio público e cultural, a saúde e a educação.

A ideia de pesquisar sobre o tema partiu da necessidade de compreender os processos de formação continuada desenvolvidos pelo Ministério Público da Paraíba e identificar quais sujeito estão inseridos nesse contexto. Nesse aspecto, foram colhidas informações sobre a

percepção/avaliação dos sujeitos que integram a organização, compreendendo que a soma do trabalho coletivo reflete no serviço prestado pelo Ministério Público à sociedade.

Compõem o Ministério Público, seja no âmbito dos Estados ou na esfera Federal, os membros e servidores. Os membros se subdividem entre Promotores de Justiça e Procuradores de Justiça. Já os servidores se caracterizam por ser apoio administrativo à atuação dos membros enquanto órgãos que corporificam o próprio Ministério Público. Em outras palavras, seria a Instituição personificada, representada por meio da atuação do Promotor ou do Procurador de Justiça.

É nesse aspecto que a pesquisa pretende discutir a concepção da formação continuada na política organizacional do Ministério Público da Paraíba, com mapeamento das ações empreendidas a partir da nova Lei Orgânica do Ministério Público (Lei Complementar nº 97/2010), compulsando qual a percepção dos membros e dos servidores sobre os processos de qualificação aos quais se submetem e, ao final, estabelecer possíveis melhorias para a política de formação continuada proposta pela organização, com foco na missão da organização, que é a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

Como servidor do Ministério Público da Paraíba e integrante do MPGOA, o pesquisador trilhou caminhos árduos na construção de bases metodológicas para o desenvolvimento da pesquisa, sugerindo enveredar em busca de novos horizontes e desvelar novos conhecimentos, notadamente no próprio universo organizacional, mas, sobretudo, no ambiente acadêmico, uma vez que o crescimento intelectual é indiscutível e indubitável, obtido a partir de várias leituras acerca do problema apresentado e esmiuçado no transcurso do estudo.

Fato é que a vida de um servidor, enquanto proposto a avaliar a organização da qual faz parte, notadamente fundamentado em bases teóricas, altera o panorama da realidade profissional, estimulando-o a tangenciar ambientes e integrar equipes sempre com foco na melhoria de imagem da Instituição e com foco na qualidade do serviço prestado, seja ao colega de organização seja à sociedade enquanto financiadora de todo o sistema político, administrativo e público brasileiro.

Por seu turno, o Mestrado Profissional em Gestão das Organizações Aprendentes (MPGOA), cuja proposta multidisciplinar intermedia estudos pedagógicos e administrativos, permite que seus aprendentes “passeiem” por discussões e análises que adentrem no universo de instituições de diversas áreas, como organizações voltadas à saúde e ao direito, por exemplo. Pesquisar acerca de fenômenos observados em uma organização cuja atribuição

primária é servir ao povo, com atuação jurídica, permite ao MPGOA elastecer seu campo de abrangência, compreendendo aspectos que talvez não tivessem sido analisados ainda, como a disposição de qualificação de parte do capital intelectual de uma organização, a exemplo do Ministério Público da Paraíba.

A pesquisa subsidia-se à Linha de Pesquisa intitulada “Gestão de Projetos Educativos e Tecnologias Emergentes”, em razão de o percurso a trilhado pretender analisar a gestão da formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, compreendendo como se dá a formação continuada dos membros da Instituição.

No afã de ofertar à população serviços públicos de qualidade, é preciso que o Ministério Público da Paraíba conheça quais processos utiliza para fomentar a formação continuada de seus membros, mapeando quais projetos desenvolve na gestão da aprendizagem organizacional. Tal mapeamento transpassa pelos métodos empreendidos pela Instituição, apontando quais tecnologias utiliza na execução dos projetos educativos. E, ao final, o mapeamento realizado indica a utilização otimizada de uma tecnologia em detrimento de outra, bem como a necessidade de reestruturar projetos educativos desenvolvidos pela Instituição.

Por essa razão, a sociedade se beneficia quando as universidades possibilitam às organizações, como o MPPB, repensarem seus próprios caminhos, analisando a forma como prestam o serviço à população. A sociedade é diretamente atingida quando as instituições avaliam seus produtos, mensuram a qualidade do serviço que é prestado, fazendo com que o resultado seja uma crítica construtiva à redefinição de papéis, competências e atribuições.

Uma organização que se propõe a ser aprendente assume a responsabilidade de implementar rotinas, espaços e projetos adaptáveis às transformações globais, regionais e locais, primando pela qualidade do produto entregue ou do serviço prestado à sociedade. Apresentar um leque de produtos com qualidade requer esforços internos e externos, capazes de impactar positivamente a sociedade, principalmente se o impacto for gerado a partir do nível de excelência e eficiência da atuação funcional do colaborador da organização. A formação continuada supõe ser o instrumento interno apto a decompor possíveis inconsistências nos níveis de satisfação da população em relação ao que é exposto pela organização como produto final de sua atuação. Além do mais, a formação continuada, no contexto da educação ao longo da vida, supõe redimensionar competências, habilidades e atitudes pessoais respaldadas na evolução crítica e no desenvolvimento da consciência reflexiva do sujeito que, via de regra, pode se tornar mais atento à realidade e mais condizente como agente das mudanças possíveis.

Discutir a gestão da aprendizagem em uma instituição, como o Ministério Público da Paraíba, sugere que a organização se compromete positivamente com a qualidade daquilo que oferece à sociedade, notadamente pela elevação da qualidade e do nível da atuação dos colaboradores no exercício de suas atribuições. De outro norte, quando as discussões se cadenciam e se desenvolvem cientificamente nas universidades, como a Universidade Federal da Paraíba, o discurso torna-se robusto e fundamentado em teorias sedimentadas, capazes de ratificar fenômenos ou desconstruir exposições equivocadas.

Nesse sentido, a pesquisa, enquanto fenômeno analisado no Mestrado Profissional em Gestão das Organizações Aprendentes, apresenta-se com a finalidade de compreender a política de formação continuada do Ministério Público da Paraíba. Em termos de estrutura, a ordem evolutiva do texto foi, didaticamente, construída em capítulos, assim distribuídos:

O Capítulo 2, intitulado A CONTEXTURA METODOLÓGICA DA INVESTIGAÇÃO: (ENTRE)CRUZANDO CAMINHOS, discute o percurso metodológico da pesquisa, em que são expostos os caminhos seguidos. O capítulo articula a escolha da pesquisa pela pesquisa classificada como “de campo”, de abordagem quanti-qualitativa, fundada nos tipos descritivo, documental, pesquisa-ação e participante, utilizando do questionário misto para a coleta de análise dos dados junto a servidores e membros do Ministério Público da Paraíba.

O Capítulo 3, que tem por título O MINISTÉRIO PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE: A TRANSVERSALIDADE DA FORMAÇÃO CONTINUADA apresenta a instituição Ministério Público, sob um prisma histórico e social, considerando sua trajetória de concepção até sua contextura atual, na Constituição Federal Brasileira de 1988, além de tecer acerca do relevante papel de promoção de justiça e fiscalização da aplicação correta do ordenamento jurídico, tendo a sociedade como maior beneficiada do serviço prestado pela Organização, serviço este que se aprimora por meio da formação continuada proposta àqueles que a Instituição, sendo necessário apontar, considerando o caráter de pesquisa e intervenção, o mapeamento da estrutura de antes de depois de 2010, que suportou a formação continuada no Ministério Público da Paraíba, considerando ser esse o marco temporal das implementações e da nova regulamentação da Instituição (Lei Complementar nº 97/2010 – Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba).

Já o Capítulo 4, intitulado EDUCAÇÃO EM REDE E FORMAÇÃO CONTINUADA: IDEÁRIOS DA EDUCAÇÃO AO LONGO DA VIDA apresenta discussão acerca dos ideários da educação ao longo da vida, considerando os diversos aspectos que pode assumir, seja no ambiente de trabalho, seja na família ou em uma sociedade organizacional

estabelecida a partir de interconexões em rede, seus diversos ambientes e aspectos, sobretudo como instrumento para formação em rede dos sujeitos que compõem os quadros do Ministério Público da Paraíba, destacando-se o traço do perfil do sujeito que integra os processos de formação da Organização e a análise da coleta dos dados obtidos a partir da amostra estabelecida.

No Capítulo 5, cujo título é MINISTÉRIO PÚBLICO E ORGANIZAÇÕES APRENDENTES: ENTRE (RE)FORMAS E (TRANS)FORMAÇÕES, expõe-se sobre as implementações obtidas a partir do planejamento estratégico do Ministério Público da Paraíba, com destaque para a participação do investigador no projeto que pretende reestruturar a Organização, com ações não contempladas na estratégia da Instituição.

Nas considerações finais, aponta-se a importância da pesquisa enquanto instrumento de crescimento pessoal, porém com destaque maior a eloquência que reverbera nos corredores da Instituição pelo caráter de ineditismo científico que norteou a pesquisa, podendo servir de instrumento para redesenho das diretrizes da política de formação continuada, aproximando-as dos conceitos que envolvem uma gestão aprendente.

2 A CONTEXTURA METODOLÓGICA DA INVESTIGAÇÃO: (ENTRE)CRUZANDO CAMINHOS

A trilha metodológica, definida para satisfazer os objetivos elencados nesta pesquisa, sugere a necessidade de construir estratégias e (entre)cruzar caminhos desdobrados em processos e etapas referentes à lógica da investigação. Assim, este capítulo busca especificar conceitos que definem quem são os sujeitos, qual a classificação e o tipo da pesquisa, além do registro sobre o campo da pesquisa e sobre a perspectiva/fundamento de análise que subsidiou a interpretação dos resultados. Posteriormente, o texto busca racionalizar as ações que foram estrategicamente adotadas na organização sobre o fenômeno abordado, através da implementação concomitante de ações no Ministério Público da Paraíba.

2.1 PROBLEMATIZAÇÃO

A convivência entre os povos, notadamente a partir do século XX, passa por mudanças de comportamento, de respeito a diferenças, de utilização de tecnologias digitais para intercâmbio de informações e conhecimento.

A sociedade progride em sua capacidade de atender às necessidades aprimoradas em razão da evolução natural do ser humano. As gerações atuais inovam na forma como se relacionam, atingem objetivos antes impensados e executam diversas atividades ao mesmo tempo. Inseridas no mesmo contexto social, as organizações também necessitam trilhar caminhos capazes de atender às demandas da própria sociedade, cada vez mais exigente na qualidade da prestação de serviços e produtos.

O conceito de evolução em uma organização supõe ruptura de paradigmas, novos objetivos estratégicos, visão de inclusão e participação de gestores, colaboradores e sociedade no desenvolvimento e aprimoramento de processos, produtos e serviços. E tal evolução supõe fomento a políticas institucionais de aprendizagem. Portanto, os processos de educação podem se revestir do meio capaz de atender às exigências da sociedade, quanto às melhorias e maior qualidade do serviço ofertado ou produto entregue pela organização.

Nesse esteio, o Ministério Público da Paraíba coloca-se como Instituição pública prestadora de serviços à sociedade e, como tal, também necessita avaliar seus processos de gestão, notadamente aqueles voltados à aprendizagem organizacional, à promoção da educação ao longo da vida daqueles que fazem parte do corpo funcional da organização, principalmente no enfoque de conceitos de uma gestão que se propõe a ser aprendente.

Pensar a gestão aprendente é imaginar um passeio pelas redes digitais que ligam e interligam a organização e suas diversas estruturas, assim como é o Ministério Público da Paraíba, cujas unidades estão espalhadas por mais de sessenta pontos do Estado da Paraíba; é adentrar nos diversos *ciberespaços* criados pelo universo digital, pela teia de conhecimento integrada e interligada coletivamente.

Esse trajeto sugere avaliar a base normativa da formação continuada, no ambiente organizacional, cujo preceito está estabelecido na Lei Federal nº 9.394/1996, que disciplina as diretrizes e bases da educação nacional, notadamente em seu artigo 39, que diz:

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às **dimensões do trabalho**, da ciência e da tecnologia.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§ 2º A **educação profissional** e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

I – de **formação** inicial e **continuada** ou qualificação profissional;
(grifos nossos) (http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm)

Nesse viés, soa como necessidade das organizações estimular a política de formação continuada em suas estruturas, estabelecendo mecanismos para implementação de redes digitais interativas no ambiente de trabalho, espaços virtuais para promoção da aprendizagem, de instrumentos capazes de estimular o colaborador ou gestor a se integrar rotineiramente a processos de formação continuada, seja em que esfera do trabalho, ou dimensão, como diz a norma, na estrutura da organização.

No Ministério Público da Paraíba, dentre os órgãos estabelecidos em sua estrutura, destaque para o Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, descrito no artigo 5º, IV, “b” da Lei Complementar nº 97/2010. Trata-se do setor responsável por definir as estratégias de aprendizagem na Instituição.

O artigo 63 da Lei Complementar nº 97/2010 diz que:

Art. 63. O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional é órgão auxiliar do Ministério Público destinado a realizar cursos, seminários, congressos, simpósios, encontros, pesquisas, estudos e publicações, visando ao aprimoramento profissional e cultural dos membros da Instituição, de seus auxiliares e funcionários, bem como a melhor execução de seus serviços e racionalização de seus recursos materiais, incumbindo-lhe:

I - instituir:

- a) cursos de formação para os candidatos ao ingresso nos quadros institucionais e de auxiliares do Ministério Público;
- b) cursos para aperfeiçoamento e especialização de membros do Ministério Público.

- II - indicar os professores para os cursos e atividades do órgão, ouvido o Procurador-Geral de Justiça;
- III - realizar e estimular qualquer tipo de atividade cultural ligada ao campo do Direito e ciências correlatas relacionadas às funções afetas ao Ministério Público;
- IV - promover, periodicamente, no âmbito local ou regional, círculos de estudos e pesquisas, reuniões, seminários e congressos, abertos à frequência de membros do Ministério Público, e, eventualmente, a outros profissionais da área jurídica;
- V - apoiar projetos e atividades de ensino e pesquisa que se relacionem com o aprimoramento dos membros do Ministério Público;
- VI - manter intercâmbio cultural e científico com instituições públicas e privadas, nacionais e estrangeiras;
- VII - prestar orientação aos Promotores de Justiça durante o estágio probatório, no período de adaptação;
- VIII - editar publicações de assuntos jurídicos e de interesse da Instituição;
- IX - proceder a pesquisas para subsidiar a Comissão de Elaboração Legislativa;
- X - realizar prova para a seleção de estagiários.

A norma citada acima apresenta a política de qualificação do Ministério Público da Paraíba, enquanto normativa organizacional relacionada à formação continuada.

Frise-se, inclusive, que o artigo 63 da Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba é o único dispositivo da lei que prevê indicativos relacionados à temática.

Ainda nesse esteio, é preciso analisar a aprendizagem, no ambiente organizacional, considerando quais sujeitos estão inseridos nos processos de promoção do desenvolvimento intelectual da Instituição.

A lei é, basicamente, o sentimento materializado dos gestores que compõem o corpo da Administração Superior da Instituição, retratando a paisagem organizacional, sendo o norte e o instrumento justificador da política de qualificação do Ministério Público. O gestor utiliza-se do instrumento legal para estabelecer parâmetros para a promoção da qualificação interna.

Nessa senda, é preciso analisar o universo da aprendizagem organizacional do Ministério Público da Paraíba, como contraponto entre a missão da organização e o caráter democrático de acesso à formação continuada proposta pela Instituição.

Para Ferraz (1997, p. 20 e 21),

Da leitura da Constituição Federal infere-se que a missão institucional do Ministério Público está hoje ontologicamente relacionada com a defesa da sociedade na luta pela manutenção do Estado de Direito e pelo respeito à cidadania, de cuja existência é corolário a prevalência da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis. [...] A democracia, o Estado de Direito e a cidadania são objetivos absolutamente indissociáveis, de modo que a busca da plena democratização do Brasil impõe o desafio da extensão dos direitos individuais da cidadania a toda a população, sem exceção. Assim, acreditamos seja possível afirmar, de modo bastante abrangente, que ao Ministério Público incumbe defender os interesses, bens e valores essenciais à vida numa sociedade democrática em que vigorem o Estado de Direito e os princípios da igualdade e do respeito à cidadania.

Como organização imbuída, constitucionalmente, de promover a defesa de direitos individuais e garantir o acesso à educação, à saúde, à moradia, ao lazer, é necessário compreender como o Ministério Público da Paraíba pratica a gestão da aprendizagem em relação a seus princípios doutrinários, constitucionais e sociais que fundamentam sua existência.

É nesse viés que a pesquisa se apresenta como instrumento que se propõe a analisar a política de formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, considerando sujeitos inseridos, estrutura disponível e ações apreendidas a partir de 2010.

É preciso, portanto, mapear e conhecer quais são as formas de promoção da formação continuada oferecida por esta Instituição, enquanto organização pública sujeito de transformação social. É importante submergir e analisar como acontece a formação dos agentes que integram o Órgão.

E sob esse aspecto, para otimizar e melhor extrair os resultados de uma política de qualificação, a organização precisa sistematizar quais processos de formação continuada desenvolve e quais deseja implementar. Situações pontuais devem ser conhecidas, estudadas; outras precisam ser priorizadas ante o grau de relevância, de potencialidade do alcance e de otimização de recursos que imprimem. Estabelecer quais mecanismos a administração do órgão utiliza para fomentar a perenidade do saber no ambiente organizacional é imprescindível para compreensão dos processos de gestão da formação continuada no Ministério Público da Paraíba.

Na opinião de Nunes (apud ASSMANN, 2005, p. 104),

De fato, as organizações atuais em sua grande maioria não estão estruturadas para um tempo de mudanças. A ênfase no controle gerencial, a sofisticação financeira e a pequena preocupação com as habilidades humanas são os principais obstáculos ao desenvolvimento de organizações para o milênio. Retomamos referências às organizações emergentes como “organizações baseadas no conhecimento” ou como “organização aprendente” para lembrarmos a premissa de que a aprendizagem, hoje, é tomada como mais importante que o controle”

Uma organização, supostamente aprendente, necessita, no mínimo, que seus gestores entabulem processos e projetos direcionados à formação de seus integrantes. A aprendizagem interna é um possível processo que pode projetar a corporação no mercado competitivo e sedento por inovações.

Nesse sentido, a política organizacional de gestão da formação continuada deve ser compreendida, para que possíveis melhorias, no serviço prestado à sociedade, sejam empreendidas a partir de reestruturações internas, capazes de impactar qualitativamente na organização.

De outro norte, a organização se depara com um impasse: quando a qualificação é promovida e centralizada apenas na sede do Ministério Público, em João Pessoa-PB, é preciso que os sujeitos se desloquem para a capital, afastando-se das unidades do Ministério Público em todo Estado da Paraíba. Tal fato implica no adiamento de inúmeras audiências judiciais e extrajudiciais, acarretando o agravamento da morosidade do sistema de justiça brasileiro e paraibano, atingindo diretamente a vida e o cotidiano de centenas de pessoas, muitas delas dependentes das decisões que iriam ser proferidas nestes atos judiciais adiados. A sociedade ressenha-se da utilização de instrumentos capazes de otimizar tempo, espaços e custos.

Em organizações como o Ministério Público da Paraíba, cujos postos de trabalho estão ramificados ao longo de uma vasta área territorial, é preciso estimular a implementação de processos de formação continuada capazes de desconcentrar as atividades desenvolvidas prioritariamente na sede da Instituição em João Pessoa-PB. Do contrário, a organização se põe diante de um “constrangimento” social, pois, se promover formação continuada apenas pelos métodos tradicionais, causará prejuízo direto à sociedade, contribuindo para a falta ou demora na resolutividade de clamores sociais, com o adiamento de diversas audiências, falta de atendimento ao público, morosidade no desfecho de questões extrajudiciais; sob outro aspecto, não promover qualificação, mesmo que tradicionalmente, põe em xeque a qualidade do serviço público prestado pela organização à população, pois não se sabe, nem haveria como mensurar, o nível qualitativo dos sujeitos envolvidos que, por si só, busquem qualificação, sem qualquer superveniência e orientação dos Órgãos que compõem a Instituição e são responsáveis técnica e diretamente pelos processos de formação.

Diante de tudo isso, esta pesquisa fundamenta-se na busca por argumentos que possam responder à seguinte questão: “como se estrutura a política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba?”

É, assim, o ápice a ser buscado pela trilha metodológica e por todo o desvelar da pesquisa. Foi ancorada nesta problemática, que o estudo que estabeleceu os objetivos a seguir.

2.2 OBJETIVOS

2.2.1 Geral

Compreender a política de formação continuada do Ministério Público da Paraíba.

2.2.2 Específicos

- Construir o perfil dos sujeitos que compõem a Instituição.
- Identificar os sujeitos inseridos nos processos de formação continuada do Ministério Público da Paraíba.
- Mapear as ações empreendidas com foco na formação continuada a partir de 2010, considerando a edição da Lei Complementar nº 97/2010.
- Descrever a infraestrutura voltada à formação continuada.
- Apontar diretrizes que possam subsidiar uma possível política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba.

2.3 O CAMPO DA PESQUISA

O Ministério Público, a partir da Constituição Federal de 1988, é considerado como agente de transformação social, garantidor dos direitos fundamentais individuais dos hipossuficientes¹ e dos direitos difusos e coletivos. Nas Constituições Federais que antecederam a atual, vinculavam o Ministério Público ao Poder Executivo ou ao Poder Judiciário, diferentemente da atual contextura da Instituição na ordem jurídica brasileira.

Excursionando pelos caminhos percorridos pelo Ministério Público da Paraíba até a sua concepção atual, a biografia da Instituição revela sua correlação com o sistema federativo, estabelecida nacionalmente pela Constituição Federal de 1988.

No transcorrer da história brasileira, o Ministério Público foi tido como órgão auxiliar do Poder Judiciário, sempre visto como secundário deste. A depender do regime de governo, sequer a Instituição figurou com qualquer preponderância, nem mesmo como organização acessória e dependente da Magistratura.

¹ Segundo Ferraz (1999), hipossuficiente é aquele indivíduo que se coloca em condição de desigualdade em relação a outro sujeito ou situação. É, por exemplo, o sujeito carente que, necessita do poder público para atender às necessidades básicas de saúde e educação, mas se torna impotente frente ao aparato estatal. O indivíduo é, portanto, a parte mais fraca da relação desequilibrada.

Fato é que ao longo das Constituições que se estabeleceram no universo jurídico brasileiro, o Ministério Público soou como corporação assistente, galgando seu posto atual, com prerrogativas, direitos, independência e autonomia, com a Constituição Federal de 1988.

Ferraz (1997, p. 90) assegura que

O Ministério Público Brasileiro passou por um processo recente de notável evolução institucional, quando novas e relevantes funções foram-lhe conferidas pelo ordenamento jurídico e aos seus membros foram outorgadas garantias constitucionais inéditas. Não seria exagero afirmar que temos hoje, no Brasil, um perfil de Ministério Público inteiramente novo, engrandecido em suas responsabilidades e no compromisso direto com a defesa do Estado de Direito.

Nesse aspecto, o Ministério Público é uma organização cuja competência está explícita na Carta Magna, em seu artigo 127, pois é responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis, como a educação, a saúde e o meio-ambiente. A atuação do órgão é destacada na esfera penal, pois, historicamente, acentuou-se como agente acusador. Porém, atualmente, sua postura é preponderantemente a de guardião da lei, fiscalizando sua aplicação e cumprimento.

De outro norte, o Ministério Público também pode atuar e agir como parte nos processos judiciais e extrajudiciais, na defesa de terceiros, que ora podem ser os hipossuficientes (a criança ou o idoso, por exemplo), ora pode ser a própria sociedade frente a uma conduta delitiva e danosa.

O Ministério Público também pode agir diretamente na proteção de suas próprias prerrogativas e direitos, como se observou nas manifestações populares de junho de 2013, quando a população foi às ruas protestar contra a qualidade do serviço público ofertado e fulminar a atuação da classe política, com raras exceções de louvor ao desempenho de profissionais e organizações públicas, como os professores e o próprio Ministério Público, tão aclamados quanto defendidos pelo povo, derrocando, inclusive, propostas de emendas à Constituição capazes de exterminar o poder de investigação da Instituição, como o Projeto de Emenda à Constituição Federal nº 37/2011².

²Proposta de Emenda à Constituição nº 37/2011:

Acrescenta o § 10 ao Art. 144 da Constituição Federal para definir a competência para a investigação criminal pelas polícias federal e civis dos Estados e do Distrito Federal.

O Congresso Nacional decreta:

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 30, do art. 60, da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º O art. 144 da Constituição Federal passa a vigorar acrescido do seguinte

§ 10:

"Art. 144 (...)

É, portanto, uma organização imparcial, que age na defesa dos interesses da coletividade, zelando pela correta aplicação da lei. A própria Constituição Federal de 1988, em seu artigo 127, diz que o Ministério Público “é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis”.

Nunca antes se previu uma organização com tamanha força e eloquência social como foi estabelecida a partir de 1988. Assim, na Paraíba, o desempenho do Ministério Público Estadual não é diferente, sua conjuntura nacional aplica-se simetricamente ao universo jurídico paraibano. Sua atuação se destaca atualmente na seara extrajudicial, fora dos corredores dos tribunais.

Há, no âmbito do Ministério Público da Paraíba, um arcabouço normativo que esmiúça as atribuições de cada membro da Instituição, promovendo um enlace de atividades voltadas a questões técnicas do universo jurídico, pela própria natureza do Órgão, mas, sobretudo, pelo destaque que foi dado ao aspecto social das atividades a serem priorizadas pela Organização. Há divisões de atuação por matéria, destaque-se a cível e criminal, como tradicionalismo organizacional, mas, também, atuação do Ministério Público da Paraíba em feitos que se relacionam com saúde, educação, idoso, meio-ambiente, mulher, patrimônio público, família, criança e adolescente, sugerindo um olhar social e direcionado aos clamores e às carências da população paraibana.

Atualmente, está em curso o Planejamento Estratégico do Ministério Público da Paraíba 2010 – 2016, priorizando ações institucionais e administrativas, inclusive implementando nova roupagem à Instituição, com redesenho de processos, setores e competências. Dentre os vários projetos estratégicos, o projeto de Reestruturação Organizacional³ se destaca no ambiente organizacional em razão de se propor a transformar os parâmetros de atribuições e atividades. Assim, a Instituição se volta à população e, para ela, desenvolve seus projetos estratégicos.

§ 10. A apuração das infrações penais de que tratam os §§ 1º e 4º deste artigo, incumbem privativamente às polícias federal e civis dos Estados e do Distrito Federal, respectivamente.

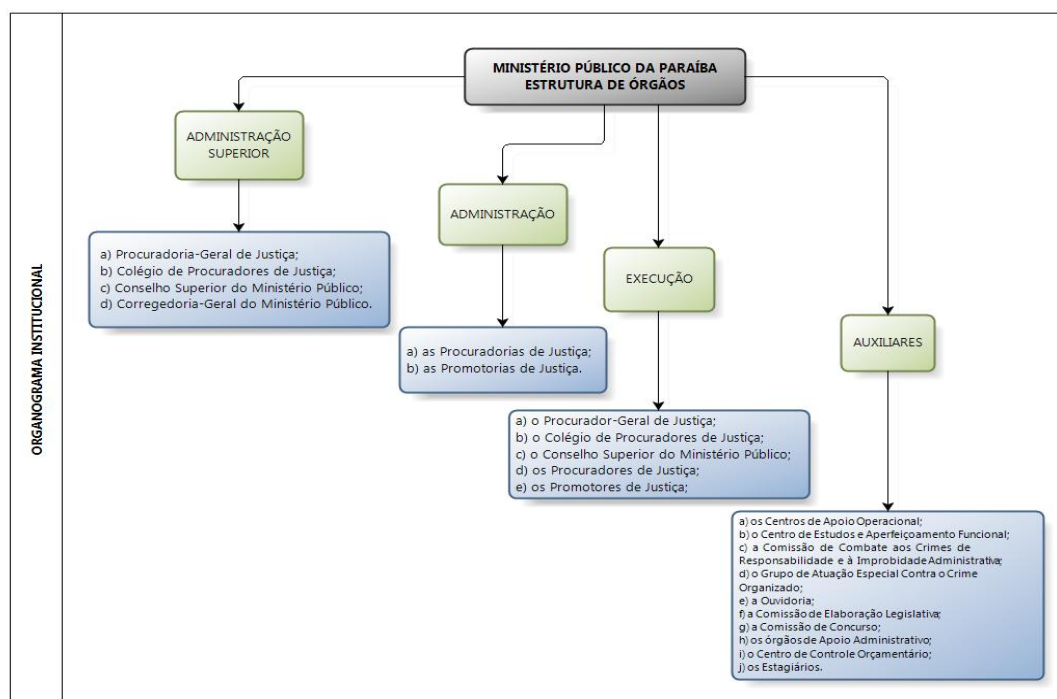
Art. 2º Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua promulgação.

(http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra.jsessionid=18EB734D2FD47615877ACEF8E3EBC684.proposicoesWeb1?codteor=969478&filename=PEC+37/2011)

³O Projeto de Padronização de Rotinas Organizacionais do Ministério Público da Paraíba tem como objetivo aumentar a produtividade, eficiência e eficácia da esfera administrativa da Instituição, por meio de uniformização de procedimentos, racionalização do tempo de tramitação de processos, redimensionamento de Órgãos de Apoio Administrativo e realocação de servidores.

O Ministério Público da Paraíba é regulamentado pela Lei Complementar nº 97/2010, que estabelece e materializa a organização, a atribuição de seus órgãos e as prerrogativas da corporação. A composição da estrutura de órgãos também está descrita na referida Lei, em seu artigo 5º, materializado conforme figura abaixo:

FIGURA 1: Organograma Institucional do Ministério Público da Paraíba:



FONTE: adaptado do artigo 5º da Lei Complementar nº 97/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba)

Este trabalho, portanto, apresenta-se como um instrumento capaz de servir como fonte de reflexão e tomada de decisões por parte dos gestores do Ministério Público. A partir da análise dos dados coletados, é possível apontar à administração do Ministério Público diretrizes que possam subsidiar uma possível política de formação continuada para a Organização. A investigação também tangenciou aspectos como a qualificação dos servidores e seus desdobramentos, como percepção salarial variável por qualificação, adstrito em plano de cargos, carreiras e remuneração do servidores da Instituição.

Para facilitar, integrar e gerenciar as necessidades estruturantes das sedes, dos membros e servidores do Ministério Público da Paraíba no Estado, a Administração Superior editou o Ato do Procurador Geral de Justiça nº 58/2010, que dispõe sobre a criação,

O Conselho de Gestão é um órgão cujo objetivo é fomentar a participação de membros nos processos de gestão da organização e promover o envolvimento de todo o Ministério Público na gestão orçamentária, administrativa e financeira, com realizações de reuniões mensais, onde são emitidas opiniões e formuladas sugestões e iniciativas, sobretudo dentro de uma lógica de prioridades, para racionalizar o atendimento às necessidades de cada órgão de atuação do Ministério Público.

Compõem o Conselho de Gestão o Procurador-Geral de Justiça, na condição de Presidente, dois integrantes da Administração Superior do Ministério Público, um integrante do Colégio de Procuradores de Justiça, um integrante da Gerência de Planejamento e Gestão e cinco Coordenadores nas microrregiões localizadas no Estado da Paraíba, conforme Anexo A.

Os coordenadores, eleitos democraticamente, contribuem para o aprimoramento da gestão do Ministério Público, subsidiando o Procurador-Geral com informações constantes em relatório, a fim de reordenar investimentos e políticas a serem desenvolvidas pela organização. Cada coordenador tem a incumbência de colher de cada Promotor de Justiça e, também, dos servidores das Promotorias localizadas na microrregião respectiva, todas as reivindicações feitas, levantando as necessidades administrativas e as prioridades, sobretudo na identificação e execução de projetos definidos dentro do planejamento e da gestão estratégica.

Assim, é importante tangenciar os conceitos que envolvem a estrutura organizacional do Ministério Público da Paraíba como forma de promover e sistematizar a trajetória da pesquisa e clarificar a atuação da Instituição no ambiente interno e externo, com notoriedade aos setores da Organização responsáveis por fomentar a política de formação continuada.

2.4 SUJEITOS DA PESQUISA

O Ministério Público da Paraíba é composto por Membros e Servidores. Os Membros são os Procuradores e Promotores de Justiça. São agentes políticos de Estado, descritos no artigo 5º, III, “c” e “d” da Lei Complementar nº 97/2010. Já os servidores atuam, preponderantemente, no suporte e auxílio à atividade finalística da organização, executada pelos Membros, e foram classificados nos órgãos de Apoio Administrativo, conforme artigo 5º, IV, “h”.

Na ótica de Ferraz (1997, p. 96 - 97),

Se a tarefa de elaborar leis é nitidamente política, a de dar efetividade a essas mesmas leis tem necessariamente, igual dimensão política. Obrigado a zelar pela aplicação da lei, com todas as suas consequências, o *Parquet* é um órgão estatal cuja atuação repercute diretamente no exercício do poder por todos os atores políticos da sociedade. Como exemplo, lembramos que compete à Instituição coibir os abusos dos Poderes Legislativo e Executivo, através da ação direta de inconstitucionalidade, da fiscalização do patrimônio público e dos serviços de relevância pública, da representação para fins de intervenção, e do funcionamento perante o Tribunal de Contas. [...] O poder de ajuizar ações civis e criminais faz do promotor de justiça um *agente político*, uma vez que sua atividade pode garantir o fortalecimento da democracia, do Estado de Direito e da cidadania, metas que pressupõem a aplicação da lei na perspectiva do bem comum.

O Ministério Público da Paraíba é representado em todo o Estado da Paraíba por Procuradorias de Justiça e Promotorias de Justiça. São precisamente 02 (duas) Procuradorias, uma de natureza cível e outra criminal, onde atuam os Procuradores de Justiça, para as matérias do Tribunal de Justiça (atuação de 2º grau), e 81 (oitenta e uma) Promotorias de Justiça, com Promotor(es) de Justiça, servidores de apoio e estrutura física para atuação da organização perante os fóruns do Poder Judiciário (atuação de 1º grau). Por tal razão, a interligação desse universo organizacional é, atualmente, imprescindível para uma prestação de serviço público de qualidade, com presteza, eficiência e agilidade no atendimento às demandas sociais.

Com base nisso, considerando a multidimensionalidade do MP em todo o Estado da Paraíba, houve a necessidade de precisar melhor o universo, a amostragem e a amostra delineados/delimitados pela pesquisa, sobretudo para a fase de coleta de dados, etapa imprescindível para o desenvolvimento da investigação.

Segundo Richardson (1999, p. 157), universo

É o conjunto de elementos que possuem determinadas características. Usualmente, fala-se de população ao se referir a todos os habitantes de determinado lugar. Em termos estatísticos, população pode ser o conjunto de indivíduos que trabalham em um mesmo lugar, os alunos matriculados em uma mesma universidade, toda a produção de refrigeradores de uma fábrica, todos os cachorros de determinada raça em certo setor de uma cidade etc. Cada unidade ou membro de uma população, ou universo, denomina-se *elemento*, e quando se toma certo número de elementos para averiguar algo sobre a população a que pertencem, fala-se em *amostra*. Define-se amostra, portanto, como qualquer subconjunto do conjunto universal ou da população. Assim, por exemplo, se se quiser estudar o estado nutricional das crianças brasileiras; uma amostra ou subconjunto dessa população poderia ser todas as crianças escolares da cidade de João Pessoa.

Nesse sentido, a pesquisa considerou como universo os 490 sujeitos que compõem o MPPB. Em termos mais precisos, em todo o Estado, são 220 (duzentos e vinte) membros,

sendo 19 (dezenove) procuradores de justiça e 201 (duzentos e um) promotores de justiça, e 270 (duzentos e setenta) servidores efetivos da Instituição, sendo 104 de nível superior e 166 de nível médio. Os membros e servidores são, portanto, os sujeitos da pesquisa.

A partir do universo delineado, composto por 490 sujeitos, a amostragem, enquanto processo de seleção da amostra, utilizou o critério territorial, considerando que membros e servidores exercem suas funções estruturas incluídas nas microrregiões administrativas do Estado, como já mencionado. Assim sendo, esforçou-se para recortar uma amostra a partir de sujeitos atuantes nas mais variadas regiões do Estado, conferindo um caráter de “completude”, “isenção” e “confiabilidade” aos dados. Para isso, houve a necessidade de se valer de uma amostragem pertinente, cuja lógica possibilitou o recorte amostral.

Desse modo, valeu-se da amostragem do tipo probabilística, vez que qualquer membro ou servidor pode ser sujeito participante da pesquisa. Nas palavras de Richardson (1999), cada sujeito tem a mesma probabilidade de integrar e participar do estudo, considerando que qualquer membro ou servidor integrante de uma das cinco microrregiões pode, em potencial, de ser selecionado para compor a amostra.

Na visão de Richardson (1999, p. 161-162),

Para que uma amostra seja aleatória, os elementos da população devem ter uma probabilidade igual ou conhecida, distinta de zero, de ser selecionados para formar parte da amostra. Para cumprir esse princípio, é necessário possuir uma lista completa dos elementos que formam parte da população, de tal maneira que por meio de um método apropriado se possa selecionar ao acaso aqueles elementos que constituirão a amostra. Os métodos utilizados podem ir desde o uso de simples dados para sorteio até as tabelas de números aleatórios criados cientificamente e que aparecem em alguns livros de estatística.

Considerando o universo e a amostragem mencionados, partiu-se para a seleção da amostra. Desse modo, encaminhou-se o instrumento de coleta de dados (questionário) a todas as microrregiões do Estado. A destinação foi feita por mala-direta, dando a todas as 490 pessoas a igual chance e possibilidade de participação na pesquisa. Após o tempo demarcado para a coleta dos dados (duas semanas), contabilizou-se que, livremente, fizeram adesão à pesquisa membros e servidores assim divididos:

- 1ª Microrregião: 52 sujeitos, sendo 12 membros e 40 servidores;
- 2ª Microrregião: 26 sujeitos, sendo 8 membros e 18 servidores;
- 3ª Microrregião: 4 sujeitos, sendo 4 membros e nenhum servidor;
- 4ª Microrregião: 8 sujeitos, sendo 6 membros e 02 servidores;

- 5ª Microrregião: 4 sujeitos, sendo 2 membros e 02 servidores.

Portanto, dos 94 sujeitos respondentes da pesquisa, 32 são membros e 62 são servidores.

2.5 AS CARACTERÍSTICAS DA PESQUISA

A partir da pesquisa acerca do fenômeno, envolvendo o universo, a amostra, a coleta de dados e a interpretação subsequente dos dados, surgiu a necessidade de elaborar uma dissertação, como desdobramento dos resultados da pesquisa, capaz de insurgir mudanças na organização. Para tanto, considerando que o Ministério Público da Paraíba é uma organização pública, regido pela Lei Complementar nº 97/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), o marco para mapeamento do que havia como estrutura de formação continuada na instituição é o ano de 2010, uma vez que a nova norma de regência do MPPB revogou as estruturas e órgãos que existiam até então.

Desta feita, em relação à pesquisa, esta se classificou como empírica ou de campo. Trata-se de compreender a política de formação continuada do Ministério Público da Paraíba, a partir do próprio local onde o fenômeno se expressa, explicado pelas próprias características da Instituição e pelas decisões estratégicas de fomento à formação continuada.

Assim, foram colhidos dados diretamente a Procuradores, Promotores de Justiça e Servidores, sobre a formação continuada a qual são submetidos, cujo intuito foi entender melhor a percepção dos atores envolvidos no processo e, posteriormente, buscar fortalecer as perspectivas de (re)construção de uma política de formação continuada para o Ministério Público da Paraíba.

Foi nesse aspecto que a pesquisa partiu de um levantamento empírico diretamente no campo no qual os sujeitos atuam, ou seja, no MPPB, em todas as regiões que compõem e polarizam as ações da organização no Estado da Paraíba. Sendo assim, partiu-se de uma pesquisa de campo. Segundo Rodrigues (2007, p. 42),

Pesquisa de campo é aquela que busca fontes primárias, no mundo dos acontecimentos não provocados nem controlados pelo pesquisador, que se caracteriza por desenrolar-se em ambiente natural. Trata-se de um procedimento baseado na observação direta do objeto estudado no meio que lhe é próprio, geralmente sem a interferência do pesquisador, ou sem que esta interferência modifique substancialmente os acontecimentos.

Em virtude disso, a abordagem que fundou a estruturação da coleta de dados e, em consequência, a interpretações das informações reunidas *in loco* foi quantiquantitativa, considerando que, conforme preceitua Richardson (1999), quando tais abordagens juntam-se na compreensão de um determinado fenômeno, a completude que pode se estabelecer é enriquecedora, beneficiando os desdobramentos com que as possibilidades de esclarecimento podem se desvelar.

Segundo Richardson (1999, p. 90), “a pesquisa qualitativa pode ser caracterizada como a tentativa de uma compreensão detalhada dos significados e características situacionais apresentadas pelos entrevistados, em lugar da produção de medidas quantitativas de características ou comportamentos”.

Nesse sentido, a coleta e interpretação dos dados levou em consideração as nuances do próprio fenômeno no lócus no qual se situa, ou seja, no Ministério Público da Paraíba, considerando suas características preponderantes. O intuito foi constituir, ao final, elementos de compreensão, a partir da análise de conteúdo, podendo emergir definições/proposições ancorados nas dimensões fundadas e fundantes da abordagem qualitativa, em razão da complexidade do fenômeno estudado.

A investigação também assumiu contornos da abordagem quantitativa, em razão da necessidade de mensurar, em percentuais, os objetos de referência indicados nas perguntas formuladas. É um desdobramento complementar da pesquisa por se tratar de estudo que tem como propósito compreender a política de formação continuada a partir dos documentos institucionais e da percepção dos sujeitos que compõem a organização, lançando, a partir daí, elementos de ação imprescindíveis para a pesquisa. Desse modo, a abordagem quantitativa propiciou estabelecer índices percentuais para a precisão na análise dos resultados, sem que houvesse inconsistências ou margens indesejáveis ao final do processo analítico.

Segundo Richardson (1999, p. 70-71)

Amplamente utilizado na condução da pesquisa, o método quantitativo representa, em princípio, a intenção de garantir a precisão dos resultados, evitar distorções de análise e interpretação, possibilitando, consequentemente, uma margem de segurança quanto às inferências. É frequentemente aplicado nos estudos descritivos, naqueles que procuram descobrir e classificar relação entre variáveis, bem como nos que investigam a relação de causalidade entre os fenômenos. Os estudos de natureza descritiva propõem-se investigar o “que é”, ou seja, a descobrir as características de um fenômeno como tal. Nesse sentido, são considerados como objeto de estudo uma situação específica, um grupo ou um indivíduo.

Portanto, corroborando com Richardson (1999), considerando a notoriedade das falas dos respondentes, a pesquisa se apresentou com preponderante inclinação à abordagem qualitativa, na medida em que os dados lançados abertamente pelos sujeitos propiciaram o surgimento de outras subcategorias ao modelo pré-estabelecido, discutido abaixo. Assim, as categorias empíricas, surgidas a partir das falas dos sujeitos, dada sua relevância para a compreensão do fenômeno.

Destarte, a compreensão da política de formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, enquanto fenômeno central alcançado pela pesquisa, sugere destaque ao caráter qualitativo em relação aos dados quantificáveis, pois a partir daquele foi possível desvelar sentidos mais complexos e balizadores para a contextura do entendimento sobre o fenômeno em suas envergaduras mais “sensíveis”. A abordagem qualitativa se sobrepõe, também, dada a reflexão permanente do percurso metodológico ao longo da pesquisa, já que novas subcategorias são incorporadas à pesquisa, as quais anteriormente não foram previstas, porém, foram surgindo, expressos por objetos de referência que se repetiram ao longo das falas dos sujeitos, reverberando sentidos confluentes e significativos à interpretação.

Considerando a abordagem quantiquantitativa, a pesquisa documental, a descritiva, a pesquisa-ação e a participante guarneceram as etapas sobre as quais parte da coleta de dados e a organização destes se efetivaram.

No que concerne à pesquisa documental, foram utilizadas as normas que têm como foco central a política de formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, mais precisamente as seguintes:

- a) Lei Complementar nº 19/1994, que dispõe sobre a Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba (revogada).
- b) Lei Complementar nº 97/2010, que dispõe sobre a Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba.
- c) Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça nº 003/1993, que dispõe sobre a estrutura funcional de apoio (servidores) do Ministério Público da Paraíba.
- d) Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça nº 11/2011, que dispõe sobre o Regimento Interno do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público da Paraíba.
- e) Resolução do Conselho Superior do Ministério Público nº 003/2011, que dispõe sobre Dispõe sobre os pressupostos, requisitos e critérios objetivos, através de sistema de pontuação, para aferição do merecimento dos membros do Ministério Público do Estado da Paraíba nos concursos de remoção e promoção.

- f) Ato 58/2010 do Procurador-Geral de Justiça, que dispõe sobre o Conselho de Gestão do Ministério Público da Paraíba.
- g) Ato 25/2014 do Procurador-Geral de Justiça, que dispõe sobre a regulamentação das solicitações de perícias, laudos técnicos e demais atividades próprias do universo acadêmico, como promoção de formação continuada para membros e servidores, a partir da formalização de acordos de cooperação técnica firmados pelo Ministério Público da Paraíba e Instituições de Ensino Superior.
- h) Projeto de Reestruturação do Ministério Público da Paraíba.

Segundo Rodrigues (2007, p. 45),

Pesquisa documental é a que se vale, se não unicamente, pelo menos básica ou predominantemente de documentos como fontes de informação. Por documentos entendem-se não apenas papéis oficiais, autenticados ou assemelhados. Um texto como uma carta particular pode ser um documento histórico. Uma fotografia é um documento de que se valem antropólogos e pesquisadores forenses. Uma fita gravada é um documento. Logo, documento é uma fonte material de informações. A materialidade do documento não se restringe ao papel.

O mapeamento dos processos de formação continuada, propostos pelo Ministério Público da Paraíba a seus membros e servidores, sugere uma descrição de como se apresentam, quais suas características, quais instrumentos são utilizados para sua concretização, no contexto da gestão da formação continuada da Instituição. A descrição sugere a definição de uma paisagem organizacional relacionada à formação continuada do Ministério Público paraibano.

Para Rodrigues (2007, p. 29),

Descritivo é o estudo que apresenta informações, dados, inventários de elementos constitutivos ou contíguos ao objeto, dizendo o que ele é, do que se compõe, em que lugar está localizado no tempo e no espaço, revelando periodicidades, indicando possíveis regularidades ou irregularidades, mensurando, classificando, segundo semelhanças e diferenças, situando-o conforme as circunstâncias. Poderá apresentar minúcias, pelo que, num certo sentido, será analítico, por inventariar as partes, os elementos mínimos, procedendo ao desmonte do objeto, uma vez que, tanto no sentido etimológico da palavra, como no atual, análise é: (1) Separação de um todo em seus elementos ou partes componentes; (2) Estudo pormenorizado de cada parte de um todo, para conhecer melhor sua natureza, suas funções, relações, causas etc.; (3) exame, processo ou método com que se descreve, caracteriza e compreende algo (um texto, uma obra de arte etc.), para proporcionar uma avaliação crítica do mesmo.

A pesquisa descritiva, por essas vias, é considerada por Rodrigues (2007) com “pictórica” porque tem a possibilidade de um emprego narrativo sobre o fenômeno, elementar para situá-lo nas paisagens de seus próprios acontecimentos. O destaque que se pôde imprimir aos dados coletados no MPPB e, posteriormente, compeli-los através de “esquemas de representação” deu-se, em parte, subsidiado pela pesquisa descritiva que ajudou a estruturar, em forma de discurso, as etapas da análise de conteúdo.

A pesquisa-ação caracterizou-se pela necessidade de elaborar diagnóstico acerca do contexto em que se dá a formação continuada no MPPB, com a identificação de pontos sensíveis, gerando discussões entre os que integram a organização, as quais puderam, ao final, apresentar possíveis diretrizes para uma política de qualificação no ambiente organizacional.

Segundo Thiollent (1994), a pesquisa ação fundamenta-se por ser o meio pelo qual se busca a resolutividade de problemas coletivos, na qual estão envolvidos o pesquisador e os participantes do estudo, com foco na definição de ações concretas a serem implementadas a partir das detecções estabelecidas, inclusive com o acompanhamento das medidas adotadas.

Ainda na visão desse teórico, a pesquisa-ação pode ser entendida como dinâmica que busca realizar uma investigação, para obtenção de resultados, que serão utilizados para a intervenção na realidade dos sujeitos envolvidos no ambiente organizacional, gerando novos resultados. Os resultados da investigação são, portanto, a base para a modificação no quadro da instituição.

Durante a realização da pesquisa, houve a fase de observação e coleta de dados, para, então, partir para a exploração dessas informações, analisá-las e interpretar os resultados, com implementação de ações, com novos efeitos práticos para o Ministério Público da Paraíba.

Segundo Brennand e Medeiros (2012, p. 359),

A pesquisa-ação pode ser considerada uma pesquisa aplicada e geralmente utilizada para elaboração de diagnósticos, identificação de problemas e busca de soluções. Possibilita um mergulho no cotidiano do grupo social em estudo, permitindo a extração de perspectivas latentes que estão sustentando as práticas geridas no coletivo.

Nesse aspecto, a pesquisa mergulhou nas atividades desenvolvidas pelo Ministério Público da Paraíba, desde aquelas relacionadas à estratégia da organização até a infraestrutura de suporte dos processos de formação continuada da organização, com destaque para ações implementadas no próprio ambiente da pesquisa

Já no aspecto participante, a pesquisa se caracterizou pela interação entre o pesquisador e os sujeitos envolvidos na investigação, a partir da comunicação estabelecida nos ambientes organizacionais envolvidos no estudo, incluindo, portanto, os sujeitos, a fim de participarem da análise de suas próprias realidades. Nesse aspecto, os dados são coletados diretamente no ambiente onde o fenômeno ocorre, com a participação direta do pesquisador, que é parte da dinâmica do meio, inclusive com a execução de atividades de rotina ou com foco no próprio objeto da pesquisa.

Segundo Brennand e Medeiros (2012, p. 359), outra característica da pesquisa participante é o fato de permitir que o conhecimento seja socializado, uma vez que a participação de todos os sujeitos permite a fluidez de informações entre todos os envolvidos.

Para o ordenamento racional da pesquisa, da fase inicial à organização, processamento e análise, valeu-se do que se concebe de “modelo misto” voltado para a sistematização das categorias abordadas pelo estudo. O modelo misto é “mutável”, ou seja, a partir das considerações que se apresentam no transcurso da pesquisa é possível adicionar categorias que não faziam parte da fase inicial da pesquisa. Esta característica, conforme discutida anteriormente, foi propiciada pela pesquisa, a partir da coleta/análise dos dados.

Segundo Laville e Dionne (1999, p. 222), o modelo misto de organização de categorias dá-se da seguinte forma:

O pesquisador agrupa inicialmente o melhor possível as diversas unidades de conteúdo nas categorias previamente fixadas, com o risco de deixar alguma à parte. Depois, se sucedem as revisões críticas tomando muitas vezes como ponto de partida os elementos não classificados na primeira vez, que podem acarretar a criação de novas categorias ou, então, a ampliação ou a subdivisão de categorias existentes e a definição de novos critérios de pertinência.

Para a sistematização do estudo, e com a finalidade de alcançar o objetivo central da pesquisa, definiu-se a gestão da aprendizagem organizacional como sendo o pilar categorial que justifica e subsidia a definição das subcategorias, relacionando-as com o fenômeno da pesquisa.

QUADRO 1: Categoria central e subcategorias relacionadas ao fenômeno

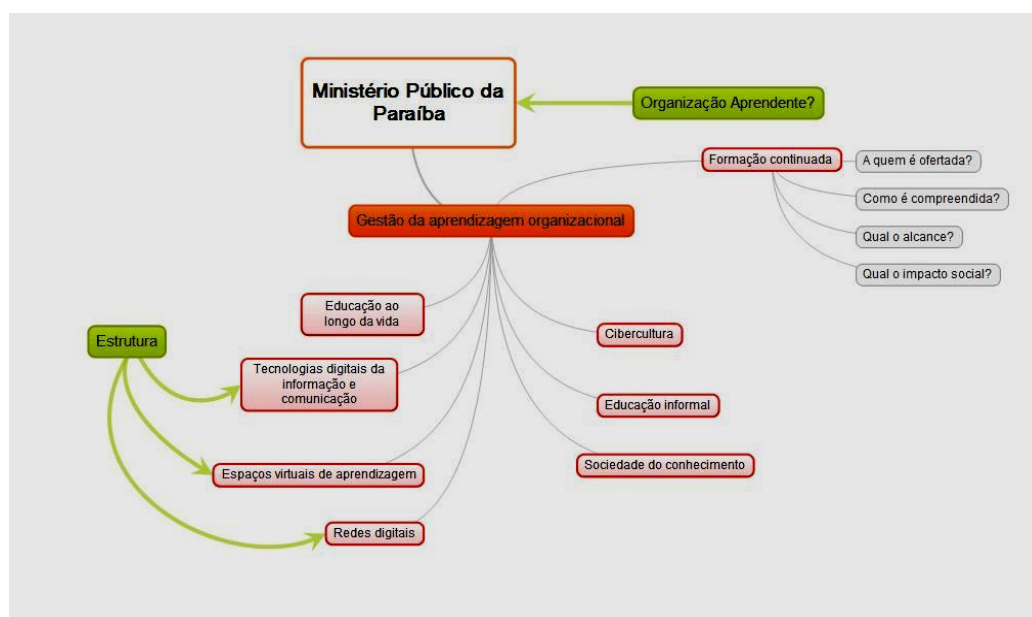
Categoria: Gestão da Aprendizagem Organizacional	
Subcategorias	Conceito
1. Formação continuada	Concebida como instrumento de gestão para prática de aprendizagem contínua no ambiente organizacional.
2. Educação ao longo da vida	Capacidade de aprender em diversos momentos e meios, considerando a dinâmica das sociedades modernas, não se

	restringindo a determinado instante da vida.
3. Educação informal	Relaciona-se à educação proveniente de relações pessoais, de trabalho, de lazer, desprovidas de estruturação metodológica.
4. Educação formal	Interpreta-se como fenômeno adstrito a organizações ou setores responsáveis pela educação cujo objetivo seja a formação estruturada e visando à certificação.
5. Tecnologias digitais da informação e comunicação	Permite mapear qual infraestrutura é utilizada pela organização para fomentar processos de formação continuada.
6. Espaços virtuais de aprendizagem	Definem-se como ambientes de aprendizagem com interfaces digitais, capazes de proporcionar ao aprendente interatividade, participação efetiva, e dinamicidade na prática de processos de formação continuada.
7. Cibercultura	Consiste no desenvolvimento de concepções relacionadas ao universo virtual, na agilidade dos meios e formas e na redefinição de relações organizacionais.
8. Redes digitais	Relacionam-se à interligação proporcionada pela rede mundial de computadores, com capacidade para aproximar pessoas, otimizar, tempo, espaço, facilitando a transmissão do conhecimento.
9. Sociedade do conhecimento	Caracterizada pela implementação de processos continuados de aprendizagem, utilizando-se de tecnologias de armazenamento, análise, acesso e difusão de informações.

FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

As subcategorias, definidas a partir da categoria gestão da aprendizagem organizacional, conduziram a pesquisa no percurso teórico-metodológico trilhado, no sentido de alcançar o objetivo central do estudo, esmiuçando as metas específicas propostas, com o fim de responder à questão norteadora apresentada.

FIGURA 3: Mapa conceitual – categoria e subcategorias relacionadas ao fenômeno de pesquisa.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

Há questões que tangenciam a formação continuada em uma organização, como a educação informal e a educação ao longo da vida. Refletir acerca de formação continuada sugere uma interligação entre as subcategorias indicadas, relacionadas aos aspectos da formação que se desenvolve em uma organização.

Segundo Delors (2012), não há como se afastar de experiências e aprendizagens obtidas ao longo da vida, sem que influenciem o ambiente organizacional, a partir dos sentimentos e interesses pessoais do colaborador ou gestor.

2.6 DA COLETA À ANÁLISE DOS DADOS: DESVELANDO SENTIDOS

Com o propósito de atingir os objetivos traçados na pesquisa, a coleta de dados sugeriu, primeiramente, um encadeamento de documentos relacionados ao fenômeno da pesquisa, conforme discutido anteriormente, além da coleta de dados por meio de questionário.

O questionário foi dividido em duas partes (vide Apêndice A). A primeira pretendeu obter o perfil dos sujeitos que integram o Ministério Público da Paraíba, dividindo-os por sexo, faixa etária, tipo de vínculo com a Instituição, cargo ocupado pelo entrevistado (se servidor) e o local de exercício de suas atribuições. A segunda parte do instrumento propôs-se a colher dos questionados suas impressões acerca da formação continuada na Organização, inclusive com a percepção do nível da qualificação proposta sob a ótica do entrevistado. Nesta segunda parte, também foi objetivo identificar quais sujeitos estão inseridos e como se dá a formação continuada do Ministério Público da Paraíba.

Para Rodrigues (2007, p. 138 e 139)

[...] Questionários podem ser abertos, fechados e mistos. [...] Questionário aberto é conveniente e oportuno quando: (i) os respondentes dominem com relativa desenvoltura a arte da escrita; [...] (ii) o número de respondentes ou de questões não for muito grande, ou a organização dos dados poderá tornar-se muito trabalhosa; [...] (iii) o informante for mais um narrador do que um simples respondente. Aí as perguntas abertas têm o mérito de facultar ao respondente-narrador a oportunidade de apresentar informações não previstas pelo pesquisador, quer dizer, quando o pesquisador reconhecer que o informante pode ter informações que ele não prevê e por isso não formula indagações a respeito delas.

Segundo Richardson (1999), o questionário com perguntas fechadas pressupõe alternativas com indicações fixas, fazendo com que o respondente indique, dentre as opções já

formatadas, a que mais se aproxima de suas impressões. Já o questionário aberto, possibilita que o questionado se posicione de forma relativamente livre, sem que se antecipem respostas preconcebidas, mas, ao contrário, estimula a intervenção franca do participante.

Nesse sentir, além da pesquisa documental, também foi utilizado, para a coleta dos dados, o questionário misto. Para Richardson (2011, p. 193),

Frequentemente, os pesquisadores elaboraram questionários com ambos os tipos de perguntas. As perguntas fechadas, destinadas a obter informação sociodemográfica do entrevistado (sexo, escolaridade, idade etc.) e respostas de identificação de opiniões (sim – não, conheço – não conheço etc.), e as perguntas abertas destinadas a aprofundar as opiniões do entrevistador. Por exemplo: Por que não gosta? Por que gostaria de conhecer? Etc.

Para a compreensão e análise dos dados, foi utilizada a análise de conteúdo, estabelecendo correlações entre a classificação categorial, estabelecida a partir da categoria principal, com as palavras-chave, os temas, a amostragem e os documentos coletados, levando-se em consideração critérios de objetividade, sistematização e inferência.

A partir das subcategorias propostas, a análise de dados utilizou a técnica de análise categorial, buscando estabelecer interconexões entre os conceitos e os resultados obtidos. Pinçados os conceitos e elementos, com a definição das subcategorias, a pertinência entre os fundamentos teóricos, os temas e as impressões obtidas a partir da análise documental e do questionário, permitindo um “diálogo” entre as informações, com o objetivo de compreender como se dá formação continuada no Ministério Público da Paraíba.

Dito isso, a análise de conteúdo seguiu as seguintes fases:

- a) Pré-análise: definição de questões analíticas; articulação de conceitos com os temas principais, impressões e resumos das opiniões acerca do fenômeno em estudo;
- b) Exploração do material coletado (construído em coautoria pelo pesquisador e pelos participantes da pesquisa): exploração e análise da documentação escolhida, extração de explicações, questões emergentes, ações específicas a realizar; agrupamento de informações que parecem semelhantes, segundo dado critério (categorização); separação de variáveis; identificação de relações entre variáveis; construção de cadeias lógicas de evidência; e

c) Tratamento dos resultados: inferência e interpretação dos dados

Tais fases coadunam-se com a visão de Bardin (2011), afirmando-se que a primeira fase teve como norte inicial a definição do fenômeno investigado, seus sentidos e a correlação com categorias que mantivessem estreita ligação com o objeto, com definição dos objetivos a serem seguidos, bem como a questão de pesquisa, lançada/respondida pelo estudo. Ainda nessa fase, a documentação mencionada foi selecionada criteriosamente, levando-se em consideração a pertinência temática.

Já a segunda etapa, contempla a exploração daquilo que foi coletado, tanto na esfera de documentos quanto nas impressões obtidas a partir do questionário formulado, decompondo os dados e correlacionando-os com as categorias que foram predefinidas.

Por último, os dados foram analisados de forma que os documentos e os questionários tivessem “fala” e “vida” para apresentar o fenômeno em estudo com os conceitos, as impressões e as interpretações acerca da formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, no intuito de atingir os fins a que a pesquisa se propôs.

Ainda seguindo a trilha metodológica, foi preciso constituir critérios de busca e recuperação de fontes e/ou referências, notadamente por existir um universo imensurável de vocábulos, temas, expressões e conceitos que se relacionam com o objeto em análise.

Em outros termos, para a seleção das fontes da pesquisa, foram levados em admissão aquelas cujas informações respondessem às inquietações decorrentes da pesquisa. Para Rodrigues (2007, p. 64), ainda em relação às fontes, “o bom número é o necessário e suficiente para cobrir as ideias e informações indispensáveis aos objetivos da pesquisa e à complexidade do objeto pesquisado.”

Portanto, a princípio, foram utilizados os seguintes descritores para seleção de fontes na base de dados da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES):

QUADRO 2: Seleção de fontes

Descritor	Quantidade de periódicos	Fontes selecionadas	Fontes descartadas
Formação continuada	893	8	2
Ministério Público e aprendizagem	0	0	0
Aprendizagem e setor público	0	0	0
Educação formal	2.027	5	3

Educação informal	729	6	3
Redes digitais	314	3	1
Tecnologias digitais	632	8	4
Espaços virtuais de aprendizagem	0	0	0
Cibercultura	438	10	6
Ciberespaço	442	5	3
Rede de conhecimento	2.632	6	3
Aprendizagem	9.602	8	4

FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

Ademais, tanto os procedimentos da pesquisa de campo quanto os critérios de seleção de fontes coadunaram-se para a fase seguinte do trabalho, cujo intuito foi colaborar com as mudanças possíveis e necessárias no MPPB sobre o processo de formação continuada da instituição. Portanto, o desenvolvimento do estudo, subsidiado pela análise dos dados coletados, foi o ponto-chave a partir do qual a ideia do trabalho foi gerada, cuja discussão desencadeia-se a seguir.

3 O MINISTÉRIO PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE: A TRANSVERSALIDADE DA FORMAÇÃO CONTINUADA

Durante muitos anos, pensou-se que o capital e o acúmulo de patrimônio estrutural fossem as maiores riquezas de uma organização, notadamente quando as relações econômicas se desenvolviam presencialmente, e as negociações eram feitas diretamente entre os interessados.

A partir do século XX, com o incremento de relações mercadológicas de cunho planetário, o comércio tomou outra forma e passou a estabelecer parâmetros voláteis e virtuais. O dinheiro passou a ser movimentado sem que os gestores vissem uma cédula sequer. Desde então, vultosas cifras são transacionadas, alteram-se os rumos de mercados e sociedades inteiras apenas de um ponto central do planeta, a partir das estratégias de investimento, próprias do sistema financeiro mundial.

Nesse viés, o patrimônio das organizações deixou de ser físico e passou a ser virtual, invisível ao olhar superficial. As economias afastaram-se do pragmatismo tradicional de investimento, culminando com o surgimento de grandes áreas econômicas no ambiente virtual do universo.

Em que pese a política de investimento e crescimento de uma organização, sob o ponto de vista econômico e financeiro, talvez o maior bem do ambiente organizacional seja a informação e o conhecimento, que, por sinal, transformam-se em valor agregado ao patrimônio financeiro da organização por consequência da atuação de gestores e colaboradores.

Nesse caminho, a estrutura organizacional necessita acompanhar a mutabilidade de mercados econômicos para se adaptar a constantes alterações na política de administração e gestão, seja promovendo investimentos na infraestrutura tecnológica seja na formação continuada daqueles que compõem os quadros da organização.

Pensar a gestão aprendente, pois, pressupõe transpassar a necessidade de incentivar a formação continuada e ao longo da vida nas organizações. Tornar-se disponível, por competências adquiridas, para o exercício de atividades estratégicas e de gestão são consequências de investimento em formação, em conhecimento, em aprendizagem. A administração de uma organização, quando se propõe a ser aprendente, sugere articulações político-institucionais para a promoção da formação continuada de gestores e colaboradores no afã de se adaptar a novos conceitos organizacionais, do cotidiano e das questões que permeiam a conjuntura global dos mercados, em constante transformação.

3.1 O CONCEITO DE MINISTÉRIO PÚBLICO: DO SURGIMENTO AO RECONHECIMENTO CONSTITUCIONAL

A História não define com exatidão o surgimento da Instituição Ministério Público. Há relatos esparsos, indagações distantes e correlações de conceitos que remontam às funções institucionais do Ministério Público.

Na Grécia clássica, havia um tipo de servidor público, chamado de desmodetas, cuja função principal era a de zelar pela aplicação das leis. Já na Roma Antiga, tal servidor era denominado de “defensor do erário” e sua principal função era defender o tesouro do Estado romano.

Segundo Ferraz (1997), é no Direito Francês que se observa uma origem mais próxima da instituição do Ministério Público, mais precisamente no Código Napoleônico, que estatuiu as chamadas “pessoas do rei”, responsáveis pela defesa exclusiva dos interesses da Coroa Francesa, além de prestarem o mesmo juramento formal dos juízes e gozarem e iguais prerrogativas.

Ferraz (1999) afirma que, ao longo da História constitucional brasileira, o Ministério Público foi abordado de diversas formas. As Constituições Brasileiras foram as seguintes:

- Constituição de 1824;
- Constituição de 1891;
- Constituição de 1934;
- Constituição de 1937;
- Constituição de 1946;
- Constituição de 1967;
- Constituição de 1988.

A História apresenta que o Ministério Público Brasileiro tem suas raízes no Direito português, notadamente nas Ordenações Afonsinas, Manuelinas e Filipinas. No arcabouço de tais instrumentos normativos, já se vislumbrava a figura do Promotor de Justiça e suas obrigações, exigindo-se que fosse “letrado” e pudesse bem defender causas e razões.

A Constituição Federal de 1824 foi promulgada em 25 de março de 1824, dedicando o artigo 48 ao Ministério Público, conferindo ao Promotor de Justiça a tarefa de ser “fiscal da lei”, com destaque para o viés de autonomia e independência da Instituição, conferidas pelo Decreto nº 1.030.

A Carta Política de 1891 manteve as mesmas linhas gerais do Ministério Público, sem alterações de destaque. Já em 1934, o novo ordenamento constitucional trouxe algumas

inovações para o Ministério Público: os quadros de membros do Ministério Público, no âmbito federal, deveriam ser contemplados por meio de concurso público; leis específicas de cada Estado organizariam os respectivos Ministérios Públicos estaduais. As alterações se revestiram de modernidade e avanço para a época.

A Carta Magna de 1937 envolveu sob diversos aspectos, destacadamente pelo processo ditatorial vivenciado pelo Brasil. O Ministério Público teve seu papel reduzido e suas funções diminuídas, responsável basicamente por ser ouvido em casos de pagamentos de dívida pela Fazenda Pública, sem haver menção a qualquer capítulo específico destinado à Instituição.

Em 1946, o Ministério Público retorna ao texto constitucional com prerrogativas e poderes, mas sem autonomia para a defesa da sociedade, o que se repetiu na Constituição Federal de 1967, porém passou a ser atrelado e subordinado ao Poder Judiciário. E sem adentrar em uma discussão jurídica que ora entende que em 1969 houve novo ordenamento constitucional ora outra corrente se posiciona apenas por alterações no texto anterior, fato é que em 1969 o Ministério Público continuou a ser subordinado, desta feita ao Poder Executivo.

Para Ferraz (1999), o maior avanço obtido pelo Ministério Público Brasileiro foi com a Constituição Federal de 1988, mais conhecida como Constituição Cidadã, que em seu primeiro artigo já afirma que o Brasil é um Estado Democrático de Direito. Tal ordenamento constitucional caracterizou a estrutura do Ministério Público por sua independência e autonomia em relação aos demais poderes e instituições.

A partir de 1988, podem ser elencados alguns pontos de modernização da Instituição Ministério Público:

- independência e autonomia em relação a outras instituições e Poderes;
- garantias e prerrogativas conferidas aos membros do Ministério Público que lhes permitem exercer com maior afinho, eficácia e amplitude as finalidades essenciais da organização;
- paridade com os membros do Poder Judiciário;
- instituição permanente e essencial à justiça;
- proteção aos direitos indisponíveis (aqueles definidos como irrenunciáveis) das pessoas e dos direitos coletivos, como o direito à vida, à saúde, à educação, além da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais;

- visão institucional de garantia e defesa dos interesses da sociedade, mas também dos cidadãos, mesmo em situações contrárias ao poder estatal, notadamente quando se configurarem abusos da Administração Pública;

A organização Ministério Público, é definida explicitamente pela Constituição Federal de 1988, afirmando, em seu artigo 127, que o “Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.”

Para regulamentar a Instituição, em âmbito federal e nacional, registre-se a edição da Lei Federal nº 8.625, de 12 de fevereiro de 1993, que dispõe sobre normas gerais para a organização do Ministério Público nos Estados, a Lei Complementar nº 75, de 20 de maio de 1993, que versa acerca da atuação do Ministério Público em âmbito Federal, apresentando suas atribuições e a forma como se organiza, e, no caso da Paraíba, a Lei Complementar nº 97, de 22 de dezembro de 2010, em que se esmiúça as normas gerais de atuação do Ministério Público Paraibano.

A atual Carta Constitucional prevê, em seu artigo 127, I, três princípios institucionais do Ministério Público: a unidade, a indivisibilidade e a independência funcional. Nesse aspecto, a organização deve ser vista como uma única instituição, com unidade dentro de cada Órgão. Em outras palavras, o Ministério Público é uno, ou seja, se algum membro atuar em determinada ação judicial ou extrajudicial, sendo substituído por outro, não se fala em solução de continuidade, uma vez que a atuação é institucional, e não pessoal. Em decorrência lógica desse princípio uno, a indivisibilidade da organização impede que a organização seja fragmentada pela atuação individual de cada membro que a compõe, isso porque quem pratica atos, embora próprio da atividade humana, no universo jurídico ministerial, é a organização Ministério Público. E, como forma de garantir a atuação do Ministério Público, por meio dos Promotores e Procuradores, foi garantido a estes a independência funcional, para que não se submetessem hierarquicamente às vontades alheias da própria Instituição ou externas de outros agentes, no atendimento a interesses pessoais ou de outras organizações.

Esquematicamente, a Constituição assim divide o Ministério Público, nos termos do citado artigo 127:

FIGURA 3: Divisão do Ministério Público na Constituição Federal de 1988.



FONTE: adaptado de Lenza (2012).

A Constituição Federal de 1988 assim organizou o Ministério Público, de forma genérica, deixando para o legislador infraconstitucional a função de sistematizar os ramos de atuação da Instituição, dividindo-a a partir de matérias de competência, o que sugere atribuição federal ou estadual, a depender, inclusive, da natureza temática do caso concreto.

Após a Carta Magna de 1988, o Ministério Público passa a exercer papel institucional, até mesmo em posição aos agentes próprios do Estado, diferentemente do que ocorria nos ordenamentos constitucionais anteriores. São atribuições que o colocam diretamente na atividade de controle, inclusive na fiscalização dos atos administrativos praticados pelos demais Poderes e instituições públicas, com destaque para a promoção de ações diretas de inconstitucionalidade, a fiscalização do patrimônio público e dos serviços de relevância pública, além do combate aos crimes praticados por agentes públicos contra a Administração Pública.

3.2 O PAPEL DO MINISTÉRIO PÚBLICO NO CONTEXTO DAS DEMANDAS SOCIAIS: ENTRE A DEFESA E A DENÚNCIA SOB A ÉGIDE DA DEMOCRACIA

Entender o conceito de Ministério Público, enquanto Instituição Pública, pressupõe compreender qual seu papel, em que período da história se avalia sua organização, como se dá

a relação entre sociedade e Estado, qual a ordem constitucional vigente, qual o nível de intervenção do poder público das relações públicas e privadas.

O legislador da Assembleia Geral Constituinte de 1987, instalada no Congresso Nacional em 1º de fevereiro de 1987, com o objetivo de estabelecer nova ordem constitucional, entendeu que seria necessário, no Brasil, a existência de uma organização pública dotada de independência, capaz de defender os interesses do povo na condição de parte, de patrono das causas que envolvessem matérias sensíveis, como saúde, educação, moradia, patrimônio público, meio-ambiente, sem subordinação a querelas políticas ou de cunho eminentemente pessoal. Assim, é o Ministério Público após a Constituição Federal de 1988: uma organização independente e autônoma.

O Ministério Público, após a Constituição Federal de 1988, consolida-se como instrumento capaz de se insurgir contra o Estado-Poder irrestrito, totalitário, absolutista, transgressor de direitos e garantias da sociedade. O Estado democrático de direito, conforme a Carta Constitucional, pressupõe a observância às regras basilares do ordenamento jurídico e aos princípios que regem a democracia participativa, suas nuances, seus aspectos, notadamente quanto à exigência básica de respeito aos direitos fundamentais do ser humanos, que se materializam no direito à vida digna, alimentação, acesso a emprego, moradia, educação, saúde, transporte, lazer, entre outros.

Nasce a necessidade de intervenção pública a partir da ausência do Estado no adimplemento de suas obrigações coletivas e sociais, cabendo ao Ministério Público, como agente garantidor e fiscalizador da aplicação das leis, a atuação para obrigar o poder público a atender às necessidades da população quanto às questões de cunho coletivo e público, além daquelas de interesse individual, cuja parte esteja em condições de desnivelamento em relação à máquina estatal. O Ministério Público, após 1988, passa a se insurgir contra a neutralidade do Estado face às demandas sociais, para que se promova o bem-estar social, coagindo o poder público a manter tarefas administrativas de execução direta, como fornecimento de água, transporte público, seguridade social dentre outros.

Na história recente do Brasil, com destaque para os anos que sucederam a década de 1990, a sociedade brasileira vivencia um processo novo de participação ampla de diversos setores sociais na vida coletiva e nas atividades institucionais do Estado, com interferência direta no processo político e no controle das atividades do governo, materializada por meio de alguns instrumentos, como a Lei de Acesso à Informação⁴, os portais de notícias dos órgãos

⁴ A Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 regulamenta o que para Lenza (2012) chama de “liberdade de informação”, enquanto direito do cidadão de ter acesso a informações públicas, nos termos da lei.

públicos de controle, como Tribunal de Contas da União e dos Estados e Controladoria Geral da União e dos Estados.

Fato é que o Estado não pode se distanciar de suas missões sociais, e as prestações positivas estatais devem obedecer a critérios universais, cujas tendências impliquem na obediência a critérios indiscriminados, sem conotação subjetiva ou pessoal.

Entretanto, a atuação destacada de uma Instituição que se insurge contra o poder público fere interesses escusos e afasta o cunho público da aplicação de bens e recursos coletivos, a bem da própria sociedade. Tal conduta implica no sobressalto daqueles que veem seus interesses maculados pela probidade da atuação de promotores e procuradores na defesa do interesse público. Esse arrepio se materializa, quase sempre, por condutas abafadas pelo discurso coletivo, pela exposição de razões que pretendem macular ou limitar a atuação de membros do Ministério Público.

Nesse sentido, alguns setores da própria sociedade, os mesmos que se beneficiam indevidamente do poder público, pregam a limitação da atuação do Ministério Público no exercício de suas atribuições, como ocorreu com a proposta de Emenda à Constituição nº 37, que pretendia definir e limitar a competência para a investigação criminal apenas às polícias federal e civis dos Estados e do Distrito Federal.

Tal medida supõe desatender aos interesses de parte da sociedade que se beneficia com a atuação profícua de membros do Ministério Público comprometidos com o erário e com a coletividade, notadamente quando as polícias não possuem garantias próprias como as da carreira do Ministério Público, com destaque para a inamovibilidade. Por esta garantia, o membro do Ministério Público não é removido por questões políticas, diferentemente do que pode ocorrer com autoridades policiais (delegados) e demais policiais federais ou civis, os quais não raro são vítimas de perseguições políticas em razão de suas atuações no combate ao crime organizado praticado por outros agentes públicos ou políticos.

Fato é que o clamor social ocorrido em junho de 2013, com manifestações populares por todo o Brasil, tiveram como pauta várias questões, como educação, saúde, moradia, mobilidade, dentre tantas, inclusive a PEC 37. Foram os movimentos populares que sepultaram a proposta de Emenda à Constituição que retirava do Ministério Público o poder de investigar. Viu-se, como muito raro se vê, a sociedade da defesa das prerrogativas de uma organização que integra o setor público, tão criticado por seus vícios, deficiências e ineficiência na prestação de serviços à sociedade.

Talvez o Ministério Público tenha adquirido o respeito popular em razão da atuação destacada no combate ao crime. Porém, a história recente da instituição, enquanto garantidor

dos direitos do povo e dos mais carentes, coloca-o como uma das organizações públicas que gozam da confiabilidade do povo.

A razão axiológica do Ministério Público, para se posicionar à frente do respeito à dignidade da pessoa humana, confere à instituição a vanguarda frente a outras instituições públicas na defesa do indivíduo, enquanto carente e vítima da ausência estatal, e da coletividade, face ao direito à saúde, à educação, ao lazer, enfim, ao serviço público de qualidade.

Dito isso, é preciso que a organização tenha respeito recíproco à sociedade e responsabilidade em suas ações, na medida em que o serviço prestado ao público deve servir como exemplo de eficiência e qualidade dado ao nível de confiança que a população tem em relação à atuação da organização.

Portanto, para se ter eficácia em seus meios, eficiência de resultados e o consequente serviço público de qualidade, a formação continuada é o caminho a ser trilhado pela Instituição, caso pretenda manter a admiração, o respeito, e a boa imagem que goza perante o povo.

3.3 A FORMAÇÃO CONTINUADA E SUAS IMPLICAÇÕES NA GESTÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO COMO ORGANIZAÇÃO APRENDENTE

Pensando na qualidade do serviço ofertado ao cidadão, a gestão de uma organização pública precisa se preocupar com a atuação de seus agentes e com a eficiência de suas ações, além de investir em infraestrutura adequada para atender aos anseios dos que buscam o poder estatal, notadamente para que desempenhem suas atribuições, próprias e obrigatórias, como definidas em lei, com urbanidade, qualidade e eficácia de seus meios.

Como forma de sistematizar o estudo, foi preciso estabelecer que o marco temporal para a pesquisa seria o ano de 2010, considerando que o Ministério Público da Paraíba era regulamentado pela Lei Complementar nº 19/94 até dezembro de 2010, sendo editada a Lei Complementar nº 97/10, que deu nova estrutura à Organização.

Utilizando-se dos documentos que foram escolhidos para subsidiar a pesquisa documental, foi necessário mapear qual a estrutura que suportava os processos de formação continuada desenvolvidos pelo Ministério Público da Paraíba, além das próprias ações voltadas à qualificação dos sujeitos que integram a Instituição, seus responsáveis e como eram desenvolvidas pelo Órgão.

Assim, as informações relacionadas à política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba emergiram a partir da análise dos documentos indicados anteriormente, como fonte de dados que subsidiaram o investigador a mapear e estabelecer os quadros relacionados às atividades estratégicas desenvolvidas (ou não) e à infraestrutura e ações mapeadas até 2010, relacionadas à formação continuada.

3.3.1 A política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba antes da Lei Complementar nº 97/2010

Até dezembro de 2010, a Lei Complementar nº 19/1994, dispunha acerca da organização e da estrutura do Ministério Público da Paraíba, prevendo, em seu artigo 48, as disposições do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, para promoção de formação continuada na Instituição, dizendo:

Art. 48- O Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional é órgão auxiliar do Ministério Público destinado a realizar cursos, seminários, congressos, simpósios, pesquisas, encontros, atividades, estudos e publicações visando ao aprimoramento profissional e cultural dos membros da Instituição, de seus auxiliares e funcionários, bem como a melhor execução de seus serviços e racionalização de seus recursos materiais, incumbindo-lhe:

I - instituir;

a) cursos preparatórios para os candidatos ao ingresso nos quadros institucionais e de auxiliares do Ministério Público;

b) cursos para aperfeiçoamento e especialização de membros do Ministério Público;

II - indicar os professores regulares e eventuais para os cursos e atividades do órgão, ouvido o

Procurador-Geral de Justiça;

III - realizar e estimular qualquer tipo de atividade cultural ligada ao campo do Direito e ciências correlatas relacionadas às funções afetas à Instituição ;

IV - promover, periodicamente, no âmbito local ou regional, círculos de estudos e pesquisas, reuniões, seminários e congressos, abertos à frequência de membros do Ministério Público, e, eventualmente, a outros profissionais da área Jurídica;

V - apoiar projetos e atividades de ensino e pesquisa que se relacionem com o aprimoramento dos membros do Ministério Público;

VI - manter intercâmbio cultural e científico com instituições públicas e privadas, nacionais e estrangeiras;

VII - prestar orientação aos Promotores durante o estágio probatório, no período de adaptação;

VIII - editar publicações de assuntos jurídicos e de interesse da Instituição.

Art. 49- As atividades a que se refere o artigo anterior poderão ser executadas diretamente pela Procuradoria-Geral de Justiça ou, através de convênios, com a Fundação Escola Superior do Ministério Público do Estado da Paraíba.

Observa-se, portanto, que a Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba nº 97/2010, que revogou a Lei Complementar nº 19/1994, repetiu as disposições acerca do Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional.

De toda sorte, em janeiro de 2011, o Ministério Público da Paraíba deflagrou projeto estratégico para reestruturação da organização, seus processos, suas rotinas, o redimensionamento de seus órgãos e suas atividades, inclusive a formação continuada.

O projeto teve a participação efetiva de membros e servidores e culminou com a elaboração de documento, já relacionado anteriormente, cujo título é “Projeto de Reestruturação do Ministério Público da Paraíba”.

A conduta da organização indica a preocupação em revisar seus processos e suas rotinas, notadamente as práticas voltadas à formação continuada de seus sujeitos, com foco na melhoria e na eficiência dos serviços prestados pela Instituição, que, com tal iniciativa, aproxima-se do conceito de uma organização aprendente, que utiliza processos de aprendizagem como forma de aprimorar suas atividades.

É nesse sentido que Assmann aponta o que se pode chamar de organização aprendente (2007, p. 86),

Em termos gerais, pode chamar-se de organização aprendente aquele na qual os agentes envolvidos estão habilitados para buscar, em todos os níveis, individual e coletivamente, aumentar a sua capacidade de criar resultados aos quais estão orientados ou, no caso de sistemas humanos, pelos quais estão efetivamente interessados. Um envolvimento interessado é coisa muito diferente da eficiência linear mediante a execução imposta aos agentes por comandos externos. Linear enquanto carente de multi-referencialidade capaz de alterar os objetivos prefixados numa única direção que não admite desvios. Por isso é fundamental incluir, nas premissas básicas do conceito de organização aprendente, a criatividade individual e a coletiva capaz de inventar e assumir mudanças. Sem isso faltaria precisamente aquela dinâmica de mutações que justifica que se fale na presença contínua de processos de aprendizagem. É preciso destacar bem a peculiaridade dessas premissas básicas segundo o tipo de integrantes das organizações aprendente.

Pensando com foco no conceito de uma organização que pretende ser aprendente, durante a execução do citado projeto, foi possível mapear quais atividades estratégicas eram (ou não) desempenhadas pela Instituição, para promoção da formação continuada, como segue no quadro:

QUADRO 3 – atividades estratégicas desenvolvidas (ou não) para promoção da formação continuada até 2010

Necessidade	Sector responsável	Como atende	Em que grau
Servidores qualificados para atendimentos específicos ao público	RH	Não existia equipes para atendimentos específicos	Não atendida
Servidores qualificados para fiscalização quanto à acessibilidade de prédios públicos	RH	Não existia equipes para atendimentos específicos	Não atendida
Criação de núcleos regionais, com formação específica	RH	Não existia equipes para atendimentos específicos	Não atendida
Estímulo à formação continuada e criação de grupo de estudo para discutir temas relacionados à Educação	Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional	Isoladamente	Insuficientemente - Sem integração e participação dos setores
Formação continuada dos servidores quanto às rotinas administrativas na área de educação	--	Não era feito	Não atendida
Estabelecer estratégias para alcance de resultados na área de educação	Dependia da iniciativa de cada setor isoladamente		Não atendida satisfatoriamente
Implantação de núcleo de perícias, composto por equipe multidisciplinar (médico, engenheiro etc)	Diretoria Administrativa	Não havia núcleo próprio do Ministério Público para atendimento dessa necessidade	Não atendida.
Necessidade de assessoramento jurídico aos membros	Diretoria Administrativa	Atuação dos membros com sobrecarga de trabalho	Não atendida satisfatoriamente
Alocação de recursos financeiros para promoção de formação continuada	Procurador-Geral de Justiça	Não havia alocação	Não atendida.
Definição de estrutura mínima de cada setor, com quantitativo mínimo de servidores qualificados e estímulo à formação continuada	Procurador-Geral de Justiça e Diretoria Administrativa	Lotação de servidor sem critério específico e em desobediência às qualificações e formações técnicas	Não atendida
Formação de parcerias públicas para aprimoramento da atividade desenvolvida por membros e servidores qualificados	Procurador-Geral de Justiça	Não era feito	Não atendida
Formação continuada por meio de palestras, simpósios, encontros regionais etc.	Procurador-Geral de Justiça e Centro de Estudos e Aperfeiçoamento	Não era feito	Não atendida

	Funcional		
Definição da estrutura funcional de cada órgão	Procurador-Geral de Justiça e RH	Setores atuando informalmente, sem critérios para se definir quantitativo ideal de servidores por cada órgão e atividades específicas a serem desenvolvidas	Pouco atendida
Instituição de banco de horas	Procurador-Geral de Justiça	Necessita de autorização prévia do Procurador-Geral de Justiça	Não atendida
Regulamentação do Plano de Cargos e Carreiras dos Servidores	Procurador-Geral de Justiça	Não existia	Não atendida
Promoção de gestão de competências entre os servidores	Procurador-Geral de Justiça	Servidores em desvio de função e desestimulados	Não atendida
(Re)Definição de competências	Procurador-Geral de Justiça	Atividades difusas e genéricas, notadamente na área administrativa	Especificação mínima das atribuições dos servidores
Credenciamento de empresas especializadas em formação continuada para membros e servidores	Procurador-Geral de Justiça	Não existia	Não atendida
Implantação de política de formação continuada	Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional	Não existia	Não atendida

Fonte: Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba (2012).

Do mapeamento estabelecido, nota-se que a expressão “servidores qualificados” se repete e se destaca no rol das necessidades da organização. Servidores qualificados são, portanto, carência notória a ser suprida, caso a instituição queira figurar entre aquelas que empreendem rotinas aprendentes.

Dito isso, estabeleceu-se, então, que a expressão “servidores qualificados” incorporou-se ao rol de subcategorias, dada a relevância como ficou comprovado na análise. Observa-se que a metodologia predefinida permaneceu, ao longo da investigação, viva e mutante, a depender das análises e das interligações de conceitos que foram sendo feitas durante o estudo.

Enquanto política de formação continuada, verificou-se que os servidores do Ministério Público da Paraíba não eram regidos por plano de cargos, carreiras e remunerações, que lhes conferisse motivação à qualificação, à remuneração por qualificação ou por produtividade. Ademais, o mapeamento indicou que a formação continuada era

inexistente enquanto política, mas desenvolvida de forma isolada e pontual pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional da Instituição.

A ausência de um plano de cargos, carreiras e remuneração indica que o Ministério Público da Paraíba necessita implantar uma política de fomento à educação, à formação continuada de seus sujeitos, uma política que organize e sistematize as competências, as atribuições, a qualificação, os direitos e obrigações dos servidores, tornando o conhecimento assunto obrigatório e vital no ambiente organizacional.

Essa é a visão de Assmann, que diz (2007, p. 25-26)

Em síntese, a discussão sobre o conhecimento abarca hoje todos os processos naturais e sociais onde se geram, e a partir daí são levadas em conta formas de aprendizagem. Tudo aquilo que é capaz de aprender cumpre processos cognitivos [...] É preciso que se capte bem um ponto fundamental: *processos vitais e processos cognitivos se tornaram praticamente sinônimos* tanto para as biociências como para os mentores da “vida artificial”. Note-se que isto significa adotar uma definição bastante nova do que se entende por “vida” e também do que se chama “conhecimento”.

Fato é que a organização deve primar por implantar política de formação continuada de seus sujeitos, qualificando-os, redefinindo competências, atribuições, direitos e deveres, normatizando a estrutura de suporte à formação.

Entretanto, é necessário compreender que o processo de aprendizagem não é um “amontoado” de processos de qualificação, mas, como diz Assmann (2007), é um encadeamento de inter-relações cujo desfecho gera “estados gerais qualitativamente novos no cérebro humano”. Investir em política de formação continuada requer o planejamento e o engajamento de todos os setores da organização para formatação dos processos a serem executados. Ademais, a administração, como maior gestora dos recursos do órgão, deve capitanear a sistematização das ações na racionalização do tempo, no gerenciamento de pessoas e na definição das melhores estratégias de investimento em estrutura de suporte à formação continuada no âmbito do Ministério Público da Paraíba.

3.3.2 Entre infraestrutura e ações: a formação continuada antes de 2010

Para se promover formação continuada no ambiente organizacional, é preciso suporte operacional e técnico, com potencial capaz de amparar os processos de qualificação dos sujeitos que integram uma Instituição como o Ministério Público da Paraíba.

Nesse sentido, como atividade de mapeamento da infraestrutura e das ações empreendidas pela Organização até 2010, elencaram-se as seguintes necessidades estruturantes e ações necessárias para se promover formação continuada, indicando como se apresentavam no contexto do Ministério Público paraibano:

QUADRO 4: infraestrutura e ações mapeadas até 2010 relacionadas à formação continuada

Necessidade	Setor responsável	Como atende	Em que grau atende às necessidades
Disponibilização de internet de melhor qualidade para as promotorias	Diretoria de Tecnologia da Informação	Conexão com a rede de baixa velocidade e de má qualidade	Parcialmente
Criação de banco de dados	Diretoria de Tecnologia da Informação	Existe, porém indisponível aos sujeitos da organização	Não atendido
Criação de sistemas para acesso a banco de dados	Diretoria de Tecnologia da Informação	Inexiste	Não atendido
Disponibilização de equipamentos em funcionamento perfeito e em número suficiente	Diretoria de Tecnologia da Informação	Diversos setores possuem equipamentos obsoletos ou em desuso	Parcialmente
Melhoria da infraestrutura de rede da Instituição	Diretoria de Tecnologia da Informação	Velocidade inadequada para atendimento das demandas	Parcialmente
Fomentar a utilização da intranet	Procuradoria-Geral de Justiça	Disponibilização de informações na intranet para acesso remoto de todas as Promotorias	Parcialmente
Estabelecer padronização de rotinas administrativas (substituindo a visão de promotoria isolada para promotoria conectada)	Procuradoria-Geral de Justiça	Não existe	Não atendido
Implementação e normatização de sistema de “email” para divulgação de parcerias institucionais	Procuradoria-Geral de Justiça	Não existe	Não atendido
Investimentos na área de TI	Procuradoria-Geral de Justiça	Investimentos insuficientes na aquisição / melhoramentos de equipamentos e disponibilidade de acesso à internet	Insuficiente
Mapeamento das necessidades de equipamentos de TI	Diretoria de Tecnologia da Informação	O controle de patrimônio é feito por meio de sistema de inventário de	Insuficiente e precário

		equipamentos, alimentado a partir de contato telefônico com as Promotorias	
--	--	--	--

FONTE: Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba (2012).

Diante do que foi mapeado em relação à estrutura de suporte à formação continuada no Ministério Público da Paraíba, constata-se que a organização distancia-se do ideário de uma organização aprendente, haja vista rotinas isoladas e não padronizadas, sem interligação dos setores em rede, notadamente as sedes espalhadas pelo Estado da Paraíba. Segundo Assmann (2005, p. 87),

a necessidade de sobrevivência profissional leva os executivos a buscar desempenho altamente eficiente das suas atuações. Assim, estes profissionais utilizam ferramentas de última geração para garantir seus intentos que, em geral, são os de maximizar os retornos para as empresas para as quais trabalham. É marcante a presença das últimas novidades tecnológicas, da informática e das comunicações entre estes profissionais. A Internet e a sua cultura não são exceções.

Trata-se de uma visão que se amolda ao universo de uma organização pública. Os servidores públicos necessitam ter acesso às tecnologias digitais da informação e comunicação, a fim de melhor desempenharem suas atribuições.

É um ciclo do qual a organização não pode se afastar. É preciso investir em formação continuada, mas também é preciso destacar recursos para criação de ambientes colaborativos virtuais ou *ciberespaços* e interligação em rede de toda a organização. É um congraçamento entre investir em formação continuada e aplicar recursos na estrutura suporte neste processo de formação. São ações indissociáveis, caso a instituição queira empreender rotinas aprendentes.

Porém, como diz Assmann (2005) o investimento pelo investimento não supre a necessidade da organização para se tornar aprendente, é preciso que haja um caráter distante do convencional, estimulando a criação de ambientes cognitivos, sem que estes ambientes estejam diretamente ligados à informatização de espaços, mas sim do uso que é feito destes.

Trata-se de investir em infraestrutura de equipamentos e de interligação da organização em rede. Assim, a “educação em rede” desenvolvida pelo Ministério Público da Paraíba até 2010 esbarrava em entraves mapeados e conhecidos pela Administração Superior da Organização, os quais serão minimizados a partir da implementação de novas rotinas, investimentos em ferramentas de tecnologia digitais de informação e comunicação, além de formação continuada ofertada aos sujeitos da Instituição.

4. EDUCAÇÃO EM REDE E FORMAÇÃO CONTINUADA: IDEÁRIOS DA EDUCAÇÃO AO LONGO DA VIDA

Com as transformações no cenário mundial no século XX, notadamente após as grandes guerras mundiais, quando o poderio bélico cedeu espaço ao informacional, as nações e organizações passaram a olhar o poder da informação e seu potencial eloquente na esfera planetária como fator de angariar espaços políticos e econômicos.

O conhecimento gerado pela informação modificou paulatinamente a estrutura organizacional quanto à política de investimentos em pessoal, infraestrutura e estratégias de mercado, notadamente com foco no fomento à formação continuada dos sujeitos.

Refletir sobre a política e a estrutura do Ministério Público da Paraíba sob a égide da aprendizagem institucional é, antes de tudo, entender que uma organização que aprende submete seus integrantes a procedimentos que fomentem a criatividade, a interatividade, a visão compartilhada e a aprendizagem em equipe, a fim de alcançar objetivos comuns a todos os envolvidos. Trata-se de um sistema organizacional “aberto”, desprovido de rigidez, capaz de se adaptar às transformações decorrentes da evolução das relações sociais, econômicas e financeiras. O conhecimento é o instrumento para se promover adaptações, renovações e transformações orgnizacionais. Mudanças podem gerar inseguranças e instabilidade nas relações, porém se forem estabelecidas a partir de bases conceituais sólidas, a tendência é que se consolidem e obtenham êxito a partir de suas implementações, sobretudo quando a organização prioriza a formação continuada como dimensão da aprendizagem ao longo da vida.

Os espaços pessoais, os interesses que orientam fins pontuais e não coletivos, a inflexibilidade de decisões e a concentração de informações cedem lugar à política descentralizada da transmissão do conhecimento, o que não pressupõe desordem ou desorganização, mas (re)estruturação de competências, funções, remunerações, setores e ambientes.

A organização, seja pública ou privada, necessita implementar processos e projetos eficazes e eficientes, porém flexíveis às transformações decorrentes das novas relações interpessoais, além de estar preparada para implementar a utilização de outras tecnologias que permitam a otimização de tempo e espaço.

O mundo está conectado em rede, as informações estão disponíveis e acessíveis na imensidão do *ciberespaço*, e a organização pode (e deve) se valer do potencial dos dispositivos tecnológicos de informação e comunicação para fomentar espaços de

aprendizagens abertas e em rede, colaborativas e coordenadas por uma pedagogia da cultura digital, amparada por políticas capazes de motivar e incentivar a formação continuada, pois só por meio desta a organização poderá se lançar nos caminhos (im)previstos e desafiadores ordenados pelas complexidades do tempo presente. Pensando no Ministério Público da Paraíba, destaca-se a máxima de que uma organização cuja estrutura seja rígida e inflexível tenderá a desenvolver processos autofágicos que, possivelmente, levarão a estrutura a ruir diante das dificuldades a serem enfrentadas, cujas oportunidades estratégicas de progresso, atratividade, modernidade perpassam diretamente pelo investimento e implantação de processos e projetos aprendentes.

Essa é a visão de Assmann (2007, p. 17-18), quando diz:

Seria absurdo negar a relevância da educação para conseguir emprego no mundo de hoje. Não se trata de questionar se a educação é uma condição imprescindível para a empregabilidade. Portanto, tampouco se trata de questionar a urgência de novas ambientações e novas formas pedagógicas para fazer emergir experiências de aprendizagem nas quais estejam integradas as novas tecnologias, não como meros instrumentos, mas como elementos co-estruturantes.

Portanto, a organização em rede é aquela capaz de se transformar e adaptar seus meios e objetivos à abundância de novos cenários organizacionais a partir da inclusão em ambientes interconectados, propícios à socialização de informações e conhecimento.

Nesse sentido, a gestão de processos de formação continuada, no ambiente organizacional, pressupõe a igualdade de oportunidades entre os que compõem a organização. Compreender a necessidade de se implementarem possibilidades indistintas sugere a obediência a parâmetros democráticos de acesso à formação continuada e, conseqüentemente, à educação ao longo da vida.

As noções acerca de formação continuada e educação ao longo da vida, portanto, não devem ser compreendidas indistintamente.

Para Delors (2012), A educação ao longo da vida, por sua vez, indica a validade das experiências de cada um para a construção de perfis pessoais e profissionais. As vivências familiares e o cotidiano influenciam a vida do profissional, razão pela qual se pode afirmar que a formação profissional e a educação ao longo da vida se relacionam mutuamente a definição do sujeito que se relaciona no ambiente de trabalho e o que desempenha suas atividades rotineiras no seio familiar e demais atividades pessoais.

Ainda segundo Delors (2012), não há educação em um período particular de vida do indivíduo, mas, para atender às necessidades da sociedade moderna, deve ser contínua e oposta à predefinição etapas ou ambientes.

Trata-se de conferir a gestores e colaboradores igualdade de possibilidades, respeitando as experiências vividas, compreendendo, inclusive, o ambiente familiar e convívio social como aspectos impactantes na atuação profissional do gestor ou do colaborador.

É nesse contexto que a formação continuada, norteadada pela educação ao longo da vida, pode fazer da organização um espaço de produtividade e de satisfação, tendo na aprendizagem a possibilidade de “ser-mais”.

4.1 OS PILARES DA EDUCAÇÃO PARA O SÉCULO XXI: APRENDER A “SER-MAIS”

Pensar na aprendizagem como articulação para “ser-mais” pressupõe, na atualidade da educação, discutir os pilares da educação, propostos por Delors (2012, p. 89). Tais pilares mostram-se como uma interface aparentemente indissociável da política de formação a ser empreendida por uma organização.

A educação deve transmitir, de fato, de forma maciça e eficaz, cada vez mais saberes e saber-fazer evolutivos, adaptados à civilização cognitiva, pois são as bases das competências do futuro. [...] A educação cabe fornecer, de algum modo, os mapas de um mundo complexo e constantemente agitado e, ao mesmo tempo, a bússola das competências do futuro.

A educação sugerida por uma organização supostamente aprendente cabe uma reflexão acerca de como a aprendizagem deve se desenvolver ao longo da vida do indivíduo, analisando como interfere nos laços familiares, profissionais e pessoais do gestor ou colaborador, levando-se em consideração a perpetuidade do processo educativo na vida do sujeito social.

Esse viés educativo em uma organização, como o Ministério Público da Paraíba, cumpre papel importante no combate a práticas ociosas, desmotivadoras, descomprometidas com resultados satisfatórios, além de sugerir um papel amplo da educação na sociedade, não apenas na esfera profissional. Neste aspecto, a pesquisa desenvolvida por Delors (2012) e amparada pela UNESCO, considerou que, no Século XXI, a aprendizagem e a educação sugere e se fundamenta em quatro grandes pilares, fundamentados nos seguintes eixos:

- a) aprender a conhecer;
- b) aprender a fazer;
- c) aprender a viver juntos; e
- d) aprender a ser.

Segundo Delors (2012), os quatro pilares da educação para o Século XXI são grandes coordenadas capazes de orientar o sujeito social se colocar como protagonista e agente político. É nesse cenário que a aprendizagem e o conhecimento desdobram-se como a “energia” que alimenta o cotidiano, o trabalho, a vida, a alma.

“Aprender a conhecer” é descobrir o novo por meio da leitura, de novas experiências, de pessoas, de ambientes, sugere adentrar em um universo que pode ser tortuoso, a depender das escolhas, mas, se as decisões de vida tiverem como foco as mais frutíferas trajetórias, a compreensão das novidades poderá agregar ao indivíduo valores capazes de elevar potenciais produtivos, intelectuais e sociais. O saber permite que o profissional elasteça seu poder crítico acerca das situações que se apresentam no ambiente corporativo, entendendo aspectos estruturais e setoriais, para melhor compreensão do universo que permeia a organização, seus gestores e suas decisões.

Segundo Delors (2012, p. 91),

O aumento dos saberes, que permite compreender melhor o ambiente sob os seus diversos aspectos, favorecer o despertar da curiosidade intelectual, estimula o sentido crítico e permite compreender o real, mediante a aquisição de autonomia na capacidade de discernir.

A necessidade de conhecer abrange um sentido de amplitude de assuntos e matérias. Restringir o potencial de aprendizagem, direcionando-a a debates específicos e singulares, tende a diminuir a capacidade de comunicação do ser humano, que estaria aparentemente interessado apenas naquilo que seus semelhantes fazem, leem ou estudam, afastando-se, portanto, do universo multifacetado apresentado pelas diferentes especialidades e pela infinidade de conteúdos e linguagens, sobretudo no ambiente da rede mundial de computadores. Nesse cenário, o indivíduo se torna integrante de um grupo restrito de pessoas sabedoras de mesmos conteúdos, impossibilitando-o de dialogar, com maior profundidade, acerca de temas os quais não domina, de colaborar e participar de equipes multidisciplinares.

Uma organização, integrada por gestores e colaboradores que pretendem desenvolver uma gestão aprendente, faz com que seus membros desenvolvam atividades de aprendizagem

contínua. O universo do conhecimento profissional é amplo, inicia-se, inclusive, a partir da construção de bases educativas familiares e escolares. Crianças que foram inseridas em afazeres, com empenho e dedicação, na busca por conhecimento e integração, possivelmente desenvolverão com maior facilidade perfis colaborativos, participadores, não se limitando a experiências triviais e limitadoras.

Em tempos em que informações se propagam com maior rapidez e facilidade, a disponibilidade de conteúdo em redes sociais e na internet se transforma em perigoso canal em que escolher entre a informação de qualidade e a irrelevância de conteúdo é tênue, notadamente pela permissibilidade que é conferida a qualquer internauta de publicar suas ideias. Ambientes virtuais se configuram como um universo intangível e dotado de temáticas variadas, apresentando-se ora como instrumentos de crescimento e aprendizagem ora como locais para proliferação de conteúdo que sugerem subutilização da capacidade de crescimento intelectual do usuário. Esse orbe fomenta o exercício da divisão de valores e conteúdos pode incidir diretamente no crescimento intelectual.

Tal evolução intelectual se concretiza como um processo inacabado. A aprendizagem, em seu aspecto amplo, sugere atividade perene de leituras, integração entre pessoas, participação em equipes, vivências profissionais e, sobretudo, pessoais, com foco, também, no envolvimento prático e na aplicação dos conhecimentos adquiridos.

A execução é ligada à noção de conhecimento prévio, adquirido por meio dos conhecimentos, aprendizagens e experiências.

Para Delors (2012, p.93),

Aprender a conhecer e aprender a fazer são, em larga medida, indissociáveis. Mas a segunda aprendizagem está mais estreitamente ligada à questão da formação profissional: como ensinar o aluno a pôr em prática os seus conhecimentos e, também, como adaptar a educação ao trabalho futuro quando não se pode prever qual será a sua evolução.

O futuro das organizações, em um mercado competitivo, depende da criatividade dos gestores e colaboradores, no sentido de evitarem o senso comum das rotinas empreendidas. “Aprender a fazer” é um dos pilares de sustentação de uma organização. A capacidade de uma equipe de transformar o ambiente interno e o público-alvo é decorrente do conhecimento que é gerado nos ambientes de aprendizagem. Assim, a execução de tarefas, combinada com a qualificação, modifica as estruturas procedimentais da corporação.

Dessa forma, pode-se afirmar que a formação continuada ofertada em uma organização pública, a partir de práticas aprendentes, transforma o serviço prestado à população. No Ministério Público da Paraíba, por exemplo, o público-alvo, no caso a sociedade, beneficia-se quando a Instituição promove capacitação, sugerindo melhor técnica e eficiência no exercício das atribuições dos procuradores, promotores de Justiça e servidores, na defesa dos interesses difusos e coletivos e na atuação jurisdicional, seja na fiscalização da aplicação correta da lei seja na atuação enquanto parte diretamente interessada, como nos julgamentos do tribunal do júri.

A aplicação de conhecimentos pressupõe a convivência em sociedade, em equipes, em grupos de trabalho. A humanidade ressenete-se de vários problemas, porém, muitos são gerados pela incapacidade do ser humano de pacificar a convivência em um mundo repleto de tensões. Há conflitos de diversas naturezas: agrários, econômicos, territoriais, étnicos. Estes poderiam ser chamados de macroconflitos, atingindo nações inteiras e uma quantidade imensurável de pessoas. “Aprender a viver juntos” é um pilar que impõe aos indivíduos a necessidade de tolerância e respeito às diferenças. A ideia de não violência física ou moral surge como forma de evitar os conflitos e resolvê-los, quando existirem, de modo pacífico.

Noutro aspecto, há os embates mais próximos do cotidiano, os quais afetam diária e diretamente a vida do indivíduo. Não há como afastá-los, muitos são inevitáveis e alheios à vontade, sem que se possa fazer muito, ou quase nada, para que não ocorram.

Em uma organização, é, inclusive, atribuição do gestor administrar conflitos em todos os ambientes. Contendas em espaços virtuais também ocorrem e, talvez, sejam de gerenciamento mais dificultoso em razão da natureza das relações virtuais, principalmente pela dificuldade de expressão de sentimentos e pela precariedade, muitas vezes, dos instrumentos tecnológicos que não permitem expressar em tempo real as necessidades e dificuldades dos setores, gestores e colaboradores.

Ambientes de tensão podem ocorrer quando as pessoas não estão focadas em objetivos comuns, quando não buscam resultados satisfatórios e em equipe. O individualismo surge como problema, aflorando questões pessoais e à parte do profissionalismo que deve permear as relações organizacionais.

Segundo Delors (2012, p. 97)

A experiência prova que, para reduzir o risco, não basta pôr em contato e em comunicação membros de grupos diferentes (através de escolas comuns a várias etnias ou religiões, por exemplo). Se, no seu espaço comum, estes diferentes grupos já entram em competição ou se o seu estatuto é desigual, um contato deste gênero pode, pelo contrário, agravar ainda mais as tensões latentes e degenerar em conflitos.

Pelo contrário, se este contato se fizer num contexto igualitário, e se existirem objetivos e projetos comuns, os preconceitos e a hostilidade latente podem desaparecer e dar lugar a uma cooperação mais serena e até a amizade.

Talvez, como forma de minimizar divergências no ambiente organizacional, praticar empatia poderia amenizar hostilidades e incompatibilidades. O gestor possivelmente entenderia algumas dificuldades da equipe, buscando alternativas para sanar pontos de vulnerabilidade e instabilidades. Os colaboradores, de outro norte, compreenderiam a necessidade de colaborar com os resultados a serem alcançados em equipe.

Posicionar-se no lugar do outro implica, antes de conhecer o outro, assimilar as próprias frustrações e traumas, desenvolvendo perspectivas de diversidade, respeito às diferentes e limitações do próximo.

Em uma organização como o Ministério Público da Paraíba, há conflitos de natureza própria do setor público. A estabilidade, mesmo que relativa, gera situações de acomodação. Na classe dos membros, por exemplo, alguns conflitos romperam as barreiras da Instituição. Em meados de 2009, a Administração Superior encaminhou projeto de lei à Assembleia Legislativa, com a pretensão de conferir, apenas ao Procurador de Justiça, a possibilidade de se eleger Procurador-Geral de Justiça, expondo a organização e o conflito de interesses interno, uma vez que, atualmente, podem gerir o Ministério Público da Paraíba tanto Procurador como Promotor de Justiça, de acordo com o artigo 6º da Lei Complementar nº 97/2010.

É nesse contexto que a organização deve empreender esforços para que as desavenças sejam reduzidas a partir de atividades conjuntas e do fomento à aprendizagem.

Para Delors (2012, p. 98),

Quando se trabalha em conjunto sobre projetos motivadores e fora do habitual, as diferenças e até os conflitos interindividuais tendem a reduzir-se, chegando a desaparecer em alguns casos. Uma nova forma de identificação nasce destes projetos que fazem com que se ultrapassem as rotinas individuais, que valorizam aquilo que é comum e não as diferenças.

Compreender o próximo e se projetar como parte integrante de uma equipe, com objetivos comuns, sugerem resultados satisfatórios, alcance de metas e relativização de embates. Nesse caminho, o maior beneficiado será a sociedade, considerando que o serviço a ser prestado sofrerá minimamente com influências pessoais e conflituosas.

A formação, entendida neste caso, como processo de delineamento de caráter, conduta, índole e respeito ao próximo, é um conceito que possivelmente não se sustenta apenas no aspecto familiar, social ou profissional, mas sua caracterização aflora a partir do enlace que se estabelece entre todos os aspectos do cotidiano do indivíduo. “Aprender a ser” pressupõe a aproximação do sujeito a um processo de humanização do meio que o circunda, partindo de premissas de responsabilidade e justiça nas ações, que devem ser inovadores, criativas, diversificadas. “Aprender a ser” é pilar que corresponde à todo o processo de maturidade do ser humano, é uma continuidade no aprimoramento de conduta e de personalidade.

Quando criança, o sujeito submete-se a vontades alheias, próprias dos pais ou cuidadores. É uma espécie de poder sobre a mente daquele que ainda não desenvolveu os estágios de evolução da consciência para o exercício da reflexão crítica, de direitos e obrigações. Educar, no ambiente familiar, pressupõe responsabilidade e diligência no papel de tomador de decisões em favor de alguém, pois tais propósitos influenciarão a vida alheia durante toda a existência de cada um. Refletir acerca de estratégias para a educação de crianças é papel fundamental na definição de futuro da sociedade.

A atividade desenvolvida pela família não exclui a educação promovida pela escola, assim como o contrário também não deve acontecer. Família e escola, entendendo esta em um viés mais amplo, trazendo a escola como instituição abstrata, de cunho formal e não formal, devem se somar no desenvolvimento da formação do ser humano.

Desenvolver personalidades sugere que pais e escola saibam identificar potenciais e primar pela valorização da capacidade de criação do indivíduo. Conviver em família, no ambiente de trabalho ou em sociedade, é, antes de tudo, a arte de conhecer a si mesmo, entender as frustrações e traumas pessoais, para poder conviver e conhecer o próximo, o semelhante.

A compreensão do “poder de si mesmo” introjeta no sujeito a sensação de pertença ao mundo das coisas e, como tal, a percepção enquanto agente que empreende. Regras, valores, aportes morais e dimensões éticas só fazem sentido quando o sujeito apreende que o conjunto normativo socializado é válido porque faz parte da identidade coletiva. É nesse aspecto que a aprendizagem vai resvalando identificações e descobertas, tornando-se válida sobretudo porque, na sociedade da informação, cada um pode contribuir para a construção da validade do conhecimento.

4.2 A VALIDADE DO DIREITO NO TEMPO DAS REDES DE APRENDIZAGEM

Gerir pessoas, no contexto da formação continuada, pressupõe a introspecção dos conceitos estabelecidos por Delors (2012), sobretudo no ambiente público, do conhecimento que norteia o serviço público e suas características próprias.

A administração pública é pautada na obediência ao que dispõe a Constituição Federal, as leis, os decretos, os regulamentos e todas as normas que regem o serviço público e suas nuances, disciplinando qualquer matéria que envolva política institucional e administrativa, seja de gestão financeira, orçamentária, de bens e materiais, seja de gestão de pessoas, incluindo nesta última a formação continuada a ser promovida e dirigida a gestores e colaboradores das organizações.

Compreender a gestão da formação continuada em uma organização, sobretudo a pública, sugere um prelúdio da norma que está no ápice do ordenamento jurídico brasileiro: a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Este instrumento normativo serve de norte para a atuação legislativa, judiciária e executiva do poder público nas esferas federal, estadual e municipal. É por ela que as instâncias administrativas se baseiam para definir seus estatutos e regulamentos.

Para Lenza (2012, p. 77), há vários sentidos para o conceito de Constituição. Dentre estes, o culturalista:

[...] pode-se dizer que a Constituição é produto de um fato cultural, produzido pela sociedade e que sobre ela pode influir. Ou, como destacou J.H. Meirelles Teixeira, trata-se de “... uma formação objetiva de cultura que encerra, ao mesmo tempo, elementos históricos, sociais e racionais, aí intervindo, portanto, não apenas fatores reais (natureza humana, necessidades individuais e sociais concretas, raça, geografia, uso, costumes, tradições, economia, técnicas), mas também espirituais (sentimentos, ideias morais, políticas e religiosas, valores, ou ainda elementos puramente racionais (técnicas jurídicas, formas políticas, institucionais, formas e conceitos jurídicos a priori), e finalmente elementos voluntaristas, pois não é possível negar-se o papel de vontade humana, da livre adesão, da vontade política das comunidades sociais na adoção desta ou daquela forma de convivência política e social, e de organização do Direito e do Estado.

A atual Constituição Federal, também chamada por Lenza (2012) de Constituição Cidadã, em razão dos inúmeros dispositivos que remetem a questões sociais, notadamente relacionadas aos direitos humanos, elenca, em seu artigo 34, princípios administrativos que servem de direcionamento para atuação dos gestores públicos. O citado preceito estabelece expressamente que a administração pública deve ter como parâmetro a busca pela legalidade

de seus atos, impessoalidade de suas ações, moralidade na gestão pública, impessoalidade na atuação administrativa, publicidade de atos, ações e decisões, e eficiência nos meios empregados pelo gestor para alcance de eficácia no desempenho da organização.

Nesse sentido, a organização que empreende recursos com foco em uma gestão que se propõe a ser aprendente, valoriza a formação continuada como meio para tornar a administração eficiente, com resultados eficazes. A educação, no âmbito das instituições públicas, é a via que interliga espaços produtivos com gestores e colaboradores motivados, a fim de alcançarem resultados positivos no desempenho de atividades individuais e em equipe, para o bem estar público e social.

Sob o ponto de vista infraconstitucional, a Lei Federal nº 9.394/1996 estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. A norma promove um enlace entre a vida escolar e as experiências familiares, profissionais e cotidianas. Verifica-se que não há uma cisão entre o que é educação promovida pela escola e as impressões colhidas a partir do convívio em sociedade e no ambiente de trabalho.

É com esse sentimento que a norma estabelece macropolíticas do sistema educacional, porém a que serve como norte da pesquisa é a educação profissional, sob o aspecto da formação continuada, indicada no artigo 39, §2º, I:

Art. 39. A educação profissional e tecnológica, no cumprimento dos objetivos da educação nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e às dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia.

§ 1º Os cursos de educação profissional e tecnológica poderão ser organizados por eixos tecnológicos, possibilitando a construção de diferentes itinerários formativos, observadas as normas do respectivo sistema e nível de ensino.

§ 2º A educação profissional e tecnológica abrangerá os seguintes cursos:

I – de formação inicial e continuada ou qualificação profissional;

(grifos nossos) (www.planalto.gov.br)

O legislador normatizou aspectos da formação profissional no sentido de estabelecer como obrigatoriedade do poder público de promover formação continuada para seus gestores e colaboradores. À administração pública não compete questionar dispositivo de lei ou deixar de cumprir, mas se insurge na obrigatoriedade de estabelecer mecanismos para formação interna, seja no ambiente de trabalho ou por meio de instituições de ensino especializadas.

Tal aprendizagem organizacional sustenta, também, a inclusão de processos para avaliação do serviço prestado pelo servidor público à sociedade, como forma de angariar resultados a partir de investimentos feito pela gestão da organização. O artigo 41 da citada lei versa que a formação ofertada poderá ser objeto de avaliação e esse instrumento confere à administração pública o dever de cobrar eficiência dos serviços que são prestados à sociedade.

Como forma de ratificar a obrigatoriedade de o serviço público ser eficiente, busca-se, novamente, na Constituição Federal, mais precisamente em seu artigo 37, o fundamento de validade dessa afirmação, considerando que citada norma materializa que “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”.

Assim, ser eficiente não se trata de faculdade do gestor público, mas obrigação, compreendendo tal aspecto a partir da formação continuada oferecida pela organização, sem se afastar das características próprias e individuais de cada servidor público ou agente político, destacadamente quanto aos aspectos pessoais e ao longo da vida do indivíduo.

Qual o papel da educação na dinâmica das sociedades modernas, no tempo do Estado de Direito?

Responder tal pergunta sugere um desprendimento da ideia de educação, afastando-a única e exclusivamente da ligação entre educação e escola. Trata-se de abranger a função da educação na vida do ser humano e tangenciando aspectos profissionais e pessoais, do cotidiano do ser humano.

Limitar o universo educacional às escolas supõe uma diminuição do potencial conceitual do que é educação. A rigor, o processo educativo surge a partir do nascimento do indivíduo, sendo introduzido em atividades educacionais diariamente, em todos os meios. A família é instrumento de aprendizagem e vivências. As primeiras impressões e bases sociais são construídas no universo familiar. As bases de formação pessoal são estabelecidas muito antes da frequência escolar.

Iniciar a vida profissional não supõe uma ruptura do processo educativo, mas sim uma forma diferente de experimentá-lo. Pode-se dizer que a educação está em constante transformação, desde os primeiros dias de vida até a hora dos últimos sinais vitais.

Para Delors (2012, p. 85),

[...] a própria educação está em plena mutação: as possibilidades de aprendizagens oferecidas pela sociedade exterior à escola multiplicam-se em todos os domínios. [...] Uma educação permanente, realmente dirigida às necessidades das sociedades modernas, não pode continuar a definir-se em relação a um período particular da vida – educação de adultos, em oposição à dos jovens, por exemplo – ou a finalidade demasiado circunscrita – a formação profissional, distinta da formação geral.

O processo de mudança não é apenas de cunho educacional, mas o próprio ser humano deve ser sujeito passível de se adaptar às transformações decorrentes de questões globais,

locais e setoriais, próprias do ambiente de trabalho, público ou privado, sendo capaz, também, de tomar decisões e ser responsável pelos caminhos que percorrerá na jornada pessoal e profissional.

A educação no ambiente de trabalho promove mudanças de comportamento, de atitude, de estímulo ao incremento de novas rotinas de formação continuada, e quando a política de gestão organizacional ou quando as adaptações provocam desigualdades no processo de aprendizagem, a tendência sugere um afastamento de práticas aprendentes de gestão.

Para Delors (2012, p. 87),

De modo geral, o princípio da igualdade de oportunidades constitui um critério essencial para todos os que se dedicam à progressiva concretização das diferentes vertentes da educação ao longo de toda a vida. Correspondendo a uma exigência democrática, seria justo que esse princípio estivesse presente, de maneira forma, em modalidades mais flexíveis de educação, por meio das quais a sociedade apareceria de imediato como responsável pela igualdade de possibilidades de escolarização e de formação posteriores oferecidas a cada um no decurso de sua vida, sejam quais forem os desvios ou incertezas do seu percurso educativo.

Pensar a educação ao longo da vida, a igualdade de oportunidades, a transmutação da sociedade por fatores da globalização, faz com que a dinâmica da sociedade em rede se estabeleça como instrumento de profusão de inteligências coletivas, seja no ambiente familiar ou profissional, de democratização de acesso à formação no sistema organizacional, com a capacidade de estimular o incremento de novos ambientes ou novas formas de se relacionar, como o *ciberespaço* e a *cibercultura*.

Assim, a própria validade do Direito, notadamente a que regulamenta o serviço público, deve acompanhar a modernização de instrumentos para se implementar políticas que fundamentem uma gestão que se propõe a ser aprendente.

4.3 APRENDENDO A “SER-MAIS”? SUJEITOS E PROCESSOS DE FORMAÇÃO CONTINUADA NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

Pensar em uma organização que aprende é analisar sua própria natureza no tempo da sociedade em rede, da democratização do acesso à informação e ao trabalho. Nesse aspecto, discute-se as perspectivas dos sujeitos que compõem o MPPB sobre sua percepção acerca da formação continuada desenvolvida na/pela instituição.

Nesse sentido, como forma de avaliar as impressões dos sujeitos que integram a instituição (membros e servidores) acerca da formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, a pesquisa utilizou de um questionário misto (Apêndice A) como instrumento de coleta de dados, contendo perguntas fechadas e abertas, possibilitando ao respondente o registro de suas impressões sobre o tema, ajudando na compreensão sobre a formação continuada no MPPB, sob o ponto de vista dos sujeitos envolvidos.

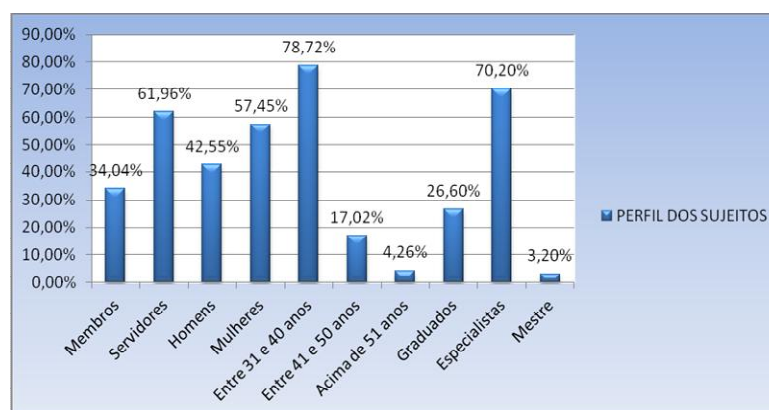
O questionário foi remetido a todos os 490 sujeitos da organização, obtendo-se, como amostra, o total de 94 respondentes, divididos em 32 membros e 62 servidores, como já mencionado anteriormente, os quais responderam ao instrumento de coleta, que foi dividido em duas etapas: a primeira traçou um perfil dos sujeitos do Ministério Público da Paraíba, com as informações acerca do sexo, faixa etária, tempo de serviço prestado à Instituição, localidade de exercício funcional e nível de escolaridade.

Para Richardson (1999), trata-se do indicativo de como se apresenta a população que fez parte da pesquisa com suas respectivas características objetivas, pois, segundo ele, a definição do perfil indica o grupo de sujeitos que trabalham no Ministério Público da Paraíba.

A segunda parte do questionário pretendeu extrair dos respondentes dados qualitativos, com o propósito de registrar a concepção dos membros e servidores acerca do fenômeno em estudo, ou seja, os sentidos da formação continuada praticada pela organização, além de indagar sobre a utilização das tecnologias digitais da comunicação e informação nos processos de qualificação institucional, dispondo da rede mundial de computadores.

Dito isso, o perfil dos sujeitos apresentou-se da seguinte forma:

GRÁFICO 1: Perfil dos sujeitos da pesquisa, entre membros e servidores.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

Entre os sujeitos, 40 são homens e 54 são mulheres. Já quanto à formação acadêmica, 25 são graduados, 66 afirmaram possuir título de especialista em alguma área e 3 são mestres. Quantitativo de sujeitos cuja faixa etária está compreendida entre 31 e 40 anos é de 74 respondentes, 16 afirmaram ter entre 41 e 50 anos e 4 afirmaram ter 51 anos ou mais.

Em relação ao tempo de serviço prestado ao Ministério Público da Paraíba, 74 sujeitos (78,72%) afirmaram ter, no máximo, 10 anos de efetivo exercício prestado à Organização.

Nesse aspecto, destaca-se que o perfil do sujeito do Ministério Público da Paraíba, a partir da amostra indicada, é de especialista, compreendido entre a faixa etária dos 31 e 40 anos preponderantemente e recém-egresso aos quadros da Instituição, com até 10 anos de efetivo exercício funcional.

Na segunda parte do questionário, a expressão “servidores qualificados” foi citada com ênfase na fala dos sujeitos, precipuamente na definição de acesso à formação continuada proposta pela organização, com destaque para a resposta de um dos servidores questionados sobre a participação em curso de formação a partir de 2010:

O serviço prestado pelo Ministério Público da Paraíba se destaca pela atuação dos membros, enquanto promotores de justiça social. Porém, para tal fim, é preciso que haja **servidores qualificados** para suporte e auxílio técnicos às inúmeras atribuições da atividade finalística da Instituição. Não se concebe segregar a participação de servidores nos processos de qualificação em detrimento do investimento maciço na formação de membros. A política de formação não contempla a participação de servidores. Não participei de nenhum curso de formação a partir de 2010, uma vez que os editais de cursos de formação foram todos dirigidos aos membros. Além do mais, os cursos ofertados aos servidores não atendem às necessidades e os servidores nunca são consultados sobre quais as necessidades de cursos e capacitações. Se há cursos para servidores, a divulgação é precária.

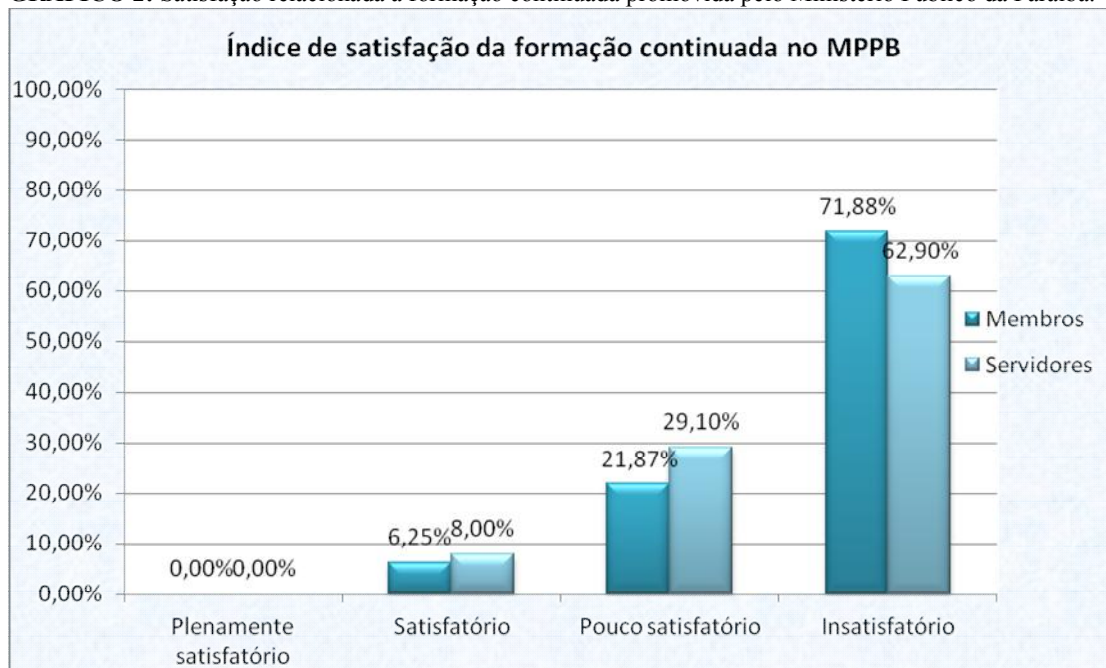
Conforme se constata na fala do sujeito, os sentimentos dos servidores afloraram em manifestações de exclusão, pois não se sentem participantes dos processos de qualificação propostos pelo Ministério Público da Paraíba. Assim, como pensar em uma inteligência coletiva, à luz de Lévy (2011), se a organização não integra todos os sujeitos nos ambientes propícios à formação continuada? Verifica-se, a partir da análise documental, notadamente a Lei Complementar nº 97/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público da Paraíba), em seu artigo 63, que é decisão estratégica da organização em investir na qualificação de membros, não priorizando, normativamente, os servidores da política de qualificação organizacional, como se pode verificar da interpretação literal do dispositivo de lei já citado anteriormente.

Para 100% dos sujeitos, é necessário promover formação continuada no âmbito do Ministério Público da Paraíba, predominando, em 55,31% das respostas (52), o “fator social”

como primordial para a “melhoria dos serviços prestados” pela Organização, considerando que a sociedade é a destinatária da razão de ser da Instituição.

Quanto à questão da satisfação relacionada à formação continuada promovida pela Instituição, membros e servidores foram instados a indicar se a qualificação seria insatisfatória, pouco satisfatória, satisfatória ou plenamente satisfatória, além da existência de previsão de espaço para registros quanto aos motivos que os levaram a indicar o nível de satisfação dentre os possíveis, obtendo-se os seguintes registros:

GRÁFICO 2: Satisfação relacionada à formação continuada promovida pelo Ministério Público da Paraíba.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014)

De acordo com as respostas, 71,88% dos membros afirmaram estar “insatisfeitos” com a formação continuada promovida pela Organização; 21,87% indicaram que há pouca satisfação; e 6,25% indicaram que estão satisfeitos com a qualificação promovida pelo Ministério Público, registrando-se que nenhum indicou satisfação plena no questionário.

Para os servidores, a pesquisa constatou que 62,9% destes estão “insatisfeitos” com a formação continuada ofertada pela Organização; 29% responderam que há pouca satisfação; o percentual de servidores satisfeitos com a qualificação promovida pelo Ministério Público da Paraíba é de 8%. Registre-se que, assim como entre os membros, não houve indicação de satisfação plena entre os servidores.

O alto índice de insatisfação dos servidores foi atrelado à ocorrência de indicação de que não participam de formação continuada em razão da priorização que é feita à formação continuada dos membros no Ministério Público da Paraíba, notadamente em razão do fato da normatização ser direcionada especificamente à formação destes últimos. Foi constatada a ocorrência de respostas que indicavam não haver subsídios financeiros para participação de servidores em congressos, simpósios e demais eventos promovidos por outros órgãos, como ocorre com os membros. Alia-se este índice de insatisfação ao percentual de membros e servidores que participaram de formação continuada após 2010, descritos nos gráficos 2 e 3, que apresentam percentuais opostos, sem significativamente maior participação de membros em detrimento da participação de servidores.

Deste índice, pode ser indicado que a formação continuada do servidor sofre prejuízo no ambiente do trabalho, pois as respostas apontam que não se confere igualdade de oportunidades a membros e servidores para participação em cursos de formação continuada no âmbito da Organização, muito embora o serviço prestado pelo servidor impacte diretamente na produtividade e qualidade do exercício funcional do membro do Ministério Público.

Em relação ao alto índice de insatisfação dos membros, a despeito de terem a formação continuada privilegiada em detrimento da auferida aos servidores, a fala de um dos sujeitos, indica a possível razão para tal sentimento de descontentamento:

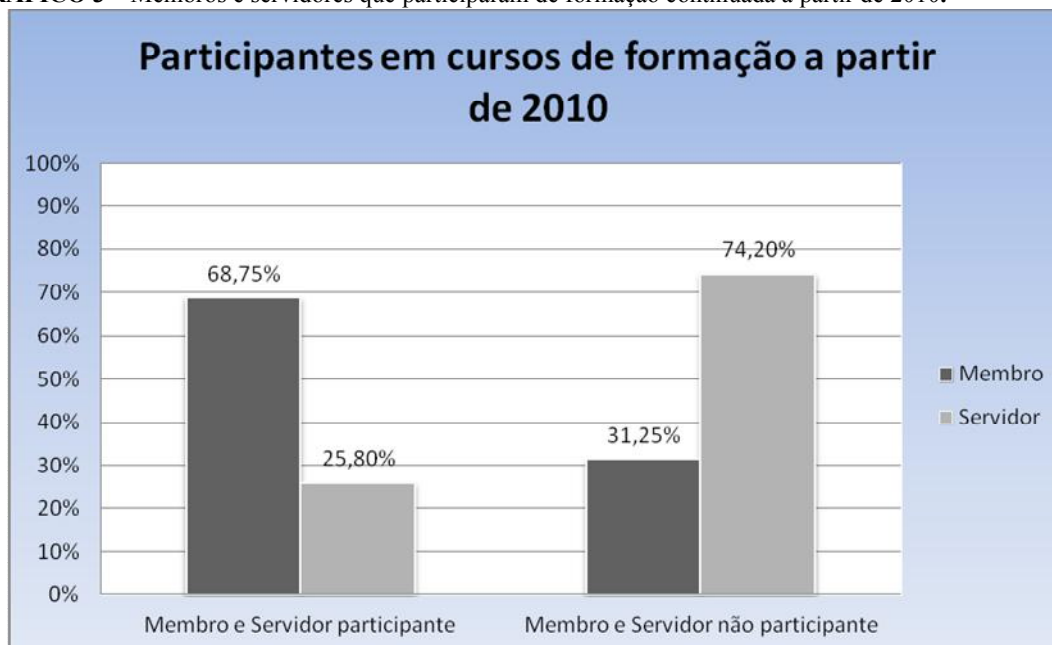
Participo dos cursos de formação continuada promovidos pelo Ministério Público porque conferem ao participante pontos para remoção e promoção por merecimento, mas não estou satisfeito com o nível de discussão dos temas, do aprofundamento das temáticas e do profissionalismo a ser empreendido na qualificação dos membros da Instituição. O sentimento de insatisfação é da classe e a participação em cursos, infelizmente, não tem o condão de elevar o nível do serviço prestado pelo MPPB à sociedade, mas apenas para que sejam implementadas condições pessoais para vantagens funcionais.

Considerando a contundência a que se refere o sentido da expressão, “igualdade de oportunidades” passou a integrar o rol das subcategorias da pesquisa, notadamente em razão da ligação do termo com a própria natureza do Ministério Público da Paraíba que, em sentido filosófico, pode ser compreendido como a promoção de justiça para os injustiçados.

Quanto à participação de membros e servidores do Ministério Público da Paraíba nos cursos de formação continuada, a partir de 2010, verificou-se que os membros participam mais assiduamente de cursos de qualificação promovidos pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional, e a razão apresentada por 100% daqueles que integram os

processos de formação continuada é de que os cursos ofertados conferem ao participante “pontuação para promoção” ou “remoção por merecimento”, nos termos da Resolução nº 003/2011 do Conselho Superior do Ministério Público:

GRÁFICO 3 – Membros e servidores que participaram de formação continuada a partir de 2010.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

Já 65% dos servidores afirmaram não participar de cursos de formação continuada pelo Ministério Público da Paraíba em razão da “participação não obrigatória” e não ter “nenhum atrativo remuneratório”. Foi constatado que, para 52%, o nível de qualificação oferecida aos servidores é baixo, muitas vezes prestada pelos próprios servidores. Observa-se, neste caso, um relativo distanciamento do conceito de educação formal, cuja certificação é prejudicada pela política de investimento em cursos estruturados, promovidos por profissionais com expertise nas áreas propostas para qualificação.

Segundo a UNESCO (2010, p.27) no Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos, de 2009,

A aprendizagem formal ocorre como resultado de experiências em uma instituição de educação ou treinamento, com objetivos de aprendizagem, duração e apoio estruturados que conduzem à certificação. É intencional, do ponto de vista do educando. [...] A aprendizagem não formal não é fornecida por uma instituição de educação ou treinamento e normalmente não conduz à certificação. É, todavia, estruturada (em termos de objetivos de aprendizagem, duração da aprendizagem e

apoio à aprendizagem). A aprendizagem não formal é intencional, do ponto de vista do educando.

Diante de tais conceitos, observa-se que a formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba aproxima-se do conceito de educação não formal e informal, na medida em que é fornecida por um setor da Organização que, nos termos assinalados pelos servidores, não conduz à certificação, além de introjetar experiências da atividade da vida quotidiana do ambiente de trabalho, como é o caso de qualificação promovida pelos próprios servidores.

Para os membros, o discurso apresentado para a participação em cursos de formação continuada, a partir de 2010, revelou que o interesse na qualificação proposta pela organização prende-se ao fato de que tal formação serve como diferencial nos concursos de promoção e remoção por merecimento, nos termos da Resolução 03/2011, do Conselho Superior do Ministério Público da Paraíba, já que membros que participam de cursos de formação propostos pelo Ministério Público da Paraíba gozam de pontuação diferenciada em relação àqueles que não participam de qualificação promovida pela Instituição.

Observa-se que o sentido da formação continuada, no ambiente organizacional do Ministério Público, para os membros, não atende ao fim a que se destina, enquanto instrumento de aprendizagem para modernização, aprimoramento das competências e do serviço prestado à sociedade, pois a participação em cursos de qualificação é preponderantemente estimulada como forma de auferir vantagem pessoal e funcional.

Nesse aspecto, destaque-se a fala de um respondente que, na questão 2.10, assim se posicionou:

Seria interessante o Ministério Público rever a forma como promove ou remove membros por meio do critério de pontuação, principalmente quanto diferencia promotor pela participação em cursos promovidos pelo CEAF, tirando o promotor de sua atuação, já que os cursos são todos em João Pessoa, tendo que designar outro promotor para seu lugar, sem contabilizar qualquer vantagem para aquele que acumulou funções e permaneceu no sertão do Estado cheio de atribuições, muitas vezes sem se ausentar para se qualificar pelo senso de responsabilidade e pela carência de promotor no sertão.

Nesse contexto, há um direcionamento para a educação à distância a ser promovida pelo Ministério Público, notadamente para otimizar tempo, espaços, recursos e contribuir para amenizar clamores sociais, como a morosidade da justiça, já que a promoção de cursos dessa

natureza implica na permanência de membros e servidores no exercício de suas funções no ambiente de trabalho.

Nessa estrutura de formação continuada, a utilização das tecnologias digitais da informação e comunicação foi apresentada pelos respondentes como fator de favorecimento à qualificação, quando aliada à internet.

Segundo um participante da 5ª Microrregião administrativa do MPPB (Sousa, Uiraúna, São João do Rio do Peixe, Cajazeiras, São José de Piranhas, Bonito de Santa Fé, Conceição), assim se pronunciou acerca da utilização das tecnologias digitais da informação e comunicação:

A Promotoria em que exerço minhas atividades é distante de João Pessoa, onde são realizados os cursos de capacitação do Ministério Público, o que dificulta a participação nos eventos promovidos pelo CEAF. A internet poderia ser o meio para aproximar o servidor que trabalha longe, para dar a mesma oportunidade de participação aos servidores de João Pessoa. Não adianta o computador sem a internet. Sem a internet o computador é uma máquina para digitação e só. Algumas instituições desenvolvem educação à distância que dispensa a participação presencial do empregado. O Ministério Público deveria copiar os bons modelos e aplicar nas Promotorias do Estado.

Dada a relevância do aspecto apontado pelo sujeito, a fala relaciona-se diretamente com as várias subcategorias de análise, quais sejam: tecnologias digitais da informação e comunicação, espaços virtuais de aprendizagem redes digitais e sociedade do conhecimento. Com clareza apresentam-se aspectos defendidos por de Assmann (2005), que diz não ser mais possível a existência de uma organização isolada, desconectada do ambiente em rede. É preciso que a instituição se inter-relacione e estabeleça conexões que liguem todas as Promotorias de Justiça do Estado da Paraíba em rede, para fomento à utilização de espaços virtuais, seja para promoção de atividades corriqueiras do aspecto profissional, seja para promoção de formação continuada dos sujeitos que compõem o Ministério Público da Paraíba e exercem suas atividades em Promotorias do interior do Estado.

A sociedade do conhecimento se estabelecerá na medida em que a organização permita que tal conhecimento se dissemine pela própria instituição. Choo (2006, p. 179-180) diz que

Numa organização, o conhecimento é amplamente disseminado e toma várias formas, mas sua qualidade é revelada na diversidade de capacitações que a empresa possui como resultado desse conhecimento. Enquanto a maior parte do conhecimento de uma organização tem suas raízes na especialização e experiência de cada um de seus membros, a empresa oferece um contexto físico, social e cultural

para que a prática e o crescimento desse conhecimento adquiram significado e propósito. [...] Enquanto o conhecimento permanece pessoal, de modo que não pode ser facilmente compartilhado, as organizações não conseguem multiplicar o valor dessa experiência.

Porém, constatou-se um entrave na medida em que relacionar a utilização das tecnologias digitais da informação e comunicação no ambiente organizacional torna-se dificultosa a participação em razão do afastamento dos servidores desse cenário, uma vez que, como já dito, sentem-se excluídos dos processos de formação continuada do Ministério Público da Paraíba.

Suprime-se, com isso, a possibilidade de estabelecer um ambiente propício ao desenvolvimento da *cibercultura* na estrutura da organização, como propõe de Levy (1999), enquanto nova forma de acesso à informação e de outros estilos de pensar e de construir conhecimento. Esta política de qualificação deve ser reavaliada, sob pena de os servidores permanecerem caminhando na linha do senso comum, validado pela linearidade do saber, sem adentrar nas discussões próprias do conhecimento científico, na medida em que os saberes sobre determinado assunto se comprovam, ou não, pela participação efetiva em ambientes para formação continuada.

Entre os membros, nenhum indicou que estaria atualmente participando de cursos de formação continuada ofertado pelo Ministério Público da Paraíba, com a indicação de resposta de que tais cursos não estão sendo oferecidos pela Instituição, ou, se estão, necessitam de publicidade e atratividade. Além do mais, constatou-se indicação de que a participação era prejudicada em razão da necessidade de o membro não se afastar do exercício de suas atribuições, principalmente no interior, para participação de cursos presenciais promovidos em João Pessoa-PB, já que o afastamento causaria inúmeros prejuízos aos jurisdicionados, pelo adiamento de audiências e pela ausência do Promotor de Justiça na Promotoria, agravando a morosidade do sistema de justiça brasileiro.

Um Promotor de Justiça da 4ª microrregião administrativa (Patos, Catolé do Rocha, Brejo do Cruz, São Bento, Paulista, Pombal, Coremas, Itaporanga, Piancó, Santana dos Garrotes, Princesa Isabel, Água Branca, Malta, Teixeira, São Mamede, Santa Luzia) afirmou em sua fala que não participa dos cursos promovidos pelo Ministério Público para não se afastar de “sua” Promotoria, prejudicando a população, assim expondo:

Não participo de cursos de qualificação promovidos pelo Ministério Público porque são todos concentrados em João Pessoa e minha saída do interior implicaria no adiamento de inúmeras audiências e no não atendimento a diversas pessoas na

Promotoria. Isso acontece porque não há quantitativo de Promotores suficientes para atender às substituições que ocorrem. Pior que não se qualificar é deixar de ser reconhecido por não se qualificar e ainda cobrir a ausência de um colega, que se desloca a João Pessoa, pelos critérios internos, se beneficia em detrimento daquele que o cobriu em audiências e no atendimento à população. A sociedade não pode ser penalizada pela falta de estrutura do Ministério Público na substituição de membros e na política de formação dos promotores. Seria um contrassenso qualificar promotor e prejudicar a sociedade. Se a política é essa, prefiro não participar dos cursos institucionais, me qualificar da forma como atende minhas necessidades e não prejudicar a população tão carente dos municípios que fazem parte da área de minhas atribuições.

A eloquência das palavras ditas pelo promotor de justiça indica que a Organização necessita implementar espaços virtuais de aprendizagem voltados à qualificação de membros e servidores sem que necessitem se afastar de seus locais de trabalho. A qualificação por meio de plataformas virtuais pode ser priorizada, para que não retire o membro ou o servidor do exercício de suas funções, sem prejudicar a população que se dirige a uma Promotoria de Justiça ou que é parte interessada em qualquer processo judicial com participação ativa do Ministério Público. Trata-se, portanto, de beneficiar diretamente a sociedade a partir da utilização de educação à distância, cujos ganhos são de cunho não apenas social, mas de otimização de recursos financeiros, estruturais e de capital humano.

Na visão de Assmann (2005, p. 105-106) a organização deve ter como foco aqueles com quem se relaciona, assim dizendo:

Um reflexo nítido é a prática da gestão empresarial que vem continuamente adaptando-se de forma a responder com ações que são necessárias ao equilíbrio de uma organização. No fundo, as organizações são, hoje, sistemas sócio-técnicos abertos, em permanente interação com o seu meio ambiente, apresentando um comportamento dinâmico e uma difícil e imprevisível visão de cenários futuros.

Portanto, a organização necessita interagir com a sociedade entender seus clamores, adaptando suas estruturas na busca pelo equilíbrio entre as necessidades sociais e as carências institucionais.

Já entre os servidores, 10 indicaram que estavam participando atualmente de curso de formação continuada promovido pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público, sendo 06 em curso de práticas cartorárias e 04 em curso de informática básica. Entre os servidores que afirmaram participar atualmente de cursos de formação, 41,9% indicaram que a possível razão para não participação se deve ao nível elementar dos cursos promovidos pela Instituição.

Um dos sujeitos participantes, lotado em João Pessoa, assim se pronunciou acerca dos cursos promovidos pelo CEAF:

Os cursos promovidos por servidores da própria instituição são desmotivadores porque não são dotados de estruturação adequada. A metodologia é improvisada e há uma sensação de improviso e falta de padrão e organização das rotinas do Ministério Público. As capacitações são esporádicas e atendem a uma necessidade pontual do órgão. Não se pensa enquanto política de qualificação, mas de atendimento imediato a uma dificuldade que se apresentou em dado momento. Falta planejamento das ações de diversos setores, falta clareza na definição do que é que órgão, setor, processo, rotina. Não há o básico que é a padronização de documentos. Cada um redige como quer. Não há investimento para qualificação dos servidores da área técnica e de apoio do MP. Por outro lado, como não há nenhum incentivo a participação, parece que o servidor que se qualifica se penaliza porque acaba trabalhando mais em detrimento daquele que não se capacita. O que não se capacita continua na sua zona de conforto, sem ser cobrado e com a mesma remuneração. Já aquele que se capacita, o único ganho real é de mais trabalho, já que a instituição não remunera os servidores por qualificação ou produtividade, equiparando-os sem qualquer distinção.

O posicionamento do servidor se relaciona com a educação formal e informal a ser empreendida pelo Ministério Público da Paraíba, enquanto subcategorias indicadas nesta pesquisa. Trata-se conferir estruturação aos cursos promovidos pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do MPPB ou pela necessidade de fomentar a política de parcerias institucionais com vistas à certificação dos cursos a serem oferecidos aos membros e servidores da Organização, como se depreende do Relatório Geral sobre Aprendizagem e Educação de Adultos (2010).

Quanto ao impacto profissional com a implementação de qualificação no Ministério Público da Paraíba, 100% sinalizaram que há relevante impacto profissional, levando-se em consideração a necessidade de aprimorar conhecimentos já adquiridos, porém, para 62%, a utilização de tecnologias digitais de informação e comunicação no ambiente de trabalho justifica o investimento em formação continuada, a fim de facilitar o exercício das funções de membros e servidores, já que algumas atribuições passaram a ser exclusivamente virtuais, como a prestação de relatórios de atividades funcionais, a operação de sistema virtual de processos para tramitação de solicitações administrativas, como férias, licenças, pagamentos de diárias entre outras.

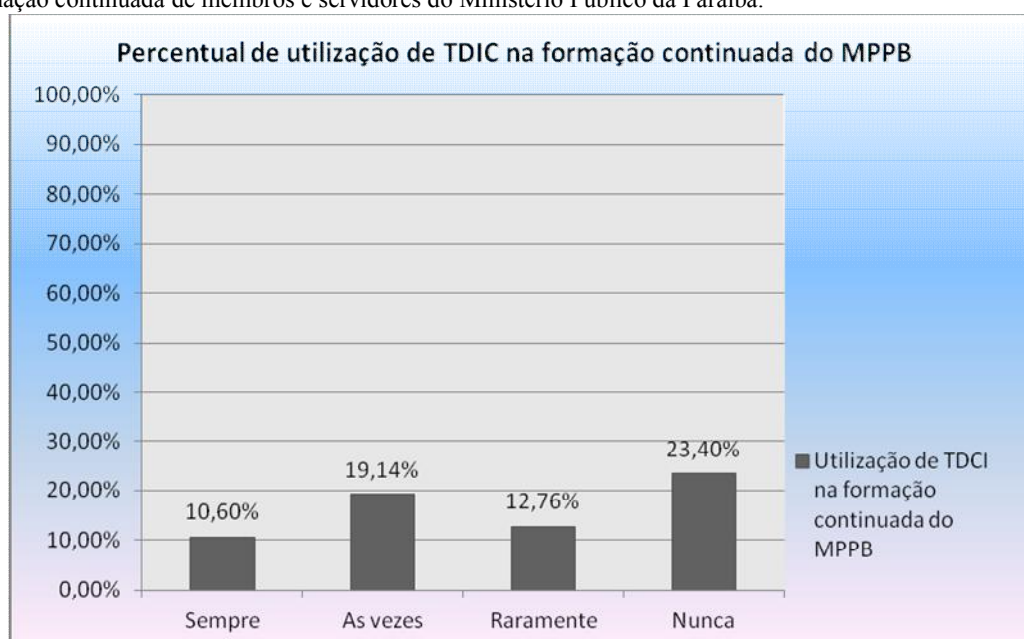
Conforme diz Levy (1999), no contexto da *cibercultura*, entendida como um movimento que se articula a partir de um ciberespaço, é preciso que a organização fomente a interligação em rede dos ambientes institucionais capaz de, gradativamente, substituir o papel pelos ambientes virtuais de trabalho, racionalizando os recursos da Instituição.

A pesquisa demonstrou que, para 100% dos respondentes, a qualificação profissional promovida pela Instituição traz ganhos de cunho pessoal, constatando-se que a aprendizagem no ambiente de trabalho favorece o desenvolvimento das relações interpessoais e pode ser utilizada para atividades pessoais, notadamente a qualificação na área de informática, na participação em cursos de idiomas (português) e de legislação previdenciária.

Há um congraçamento do conhecimento adquirido no trabalho sendo utilizado em outros ambientes. O conhecimento, portanto, afigura-se como não estanque, ilimitado quanto ao seu potencial de utilização. A educação ao longo da vida sugere que os saberes pessoais e profissionais se entrelacem e contribuam mutuamente no exercício das atividades em diversos meios.

Quanto à estrutura de suporte à formação continuada, foi perguntado ao respondente acerca da frequência de utilização das tecnologias digitais, com internet, para promoção da formação continuada no Ministério Público da Paraíba, obtendo-se o seguinte gráfico:

GRÁFICO 4: Utilização de tecnologias digitais da informação e comunicação, com internet, para promoção de formação continuada de membros e servidores do Ministério Público da Paraíba.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

Há um total 34,1% entre os respondentes que não assinalaram nenhuma das alternativas, sendo constatado que a ausência de resposta se deu ao desconhecimento do participante acerca de como o Ministério Público da Paraíba executa seus processos de formação continuada. Assim, somando-se os percentuais de 34,1% (não souberam responder)

com 23,40% (os que marcaram a alternativa de que o Ministério Público nunca utiliza as tecnologias digitais para promoção da formação continuada), tem-se que 57,5% do respondentes pelo questionário não têm contato com as tecnologias digitais próprias da Instituição, ora por desconhecerem se são utilizadas em razão de não conhecerem os processos de formação em si ora por terem conhecimento de que a Instituição efetivamente não as emprega na qualificação dos sujeitos que a integram.

Fato é que a pesquisa apresenta percentual muito baixo de utilização das tecnologias digitais de informação e comunicação, com internet, para promoção de formação continuada no Ministério Público da Paraíba. Para apenas 10,6% dos participantes, a Instituição utiliza as tecnologias da informação e comunicação para promoção de qualificação. Dentre os que estão dentro deste percentual, destaque para as falas de dois sujeitos, que assim se posicionaram:

“O Ministério Público não possui plataforma própria para promoção de educação à distância. Só é utilizado o correio eletrônico para divulgação de cursos. As vídeoaulas são monótonas e não prendem a atenção do funcionário, são cansativas e sem metodologia. O ideal é que a educação à distância fosse promovida pelo MPPB com interatividade e criatividade, principalmente com nível de profissionalismo adequado ao que se presta”.

A segunda fala de destaque põe em evidência a estrutura de suporte para promoção de formação, assim expondo:

O Ministério Público subutiliza equipamentos de videoconferência instalados em algumas Promotorias de Justiça do Estado, como em Patos e Cajazeiras, os quais nunca foram sequer ligados desde a instalação. Os equipamentos poderiam ser utilizados para capacitação e aulas à distância, sem que o promotor de justiça precisasse sair de sua região, principalmente em encontros promovidos pela Corregedoria-Geral com os promotores do último XIV concurso de membro do Ministério Público da Paraíba.

Conforme se constatou pelos dados, a organização necessita fomentar a utilização das tecnologias digitais da informação e comunicação, como forma de implementar processos de educação à distância, disponibilizando aos sujeitos instrumentos de qualificação remota, sem a necessidade de deslocamentos ou ausências no ambiente de trabalho, além de melhor utilizar a tecnologia que já dispõe nas Promotorias de Justiça, notadamente nas microrregiões administrativas que englobam Promotorias de Justiça de maior porte, como Patos, Cajazeiras e Sousa, as quais poderiam se transformar em polos para desenvolvimento de cursos, não dispensando, evidentemente, os investimentos em cada Órgão individualmente, a fim de

proporcionar interatividade, como já dito, desnecessidade de qualquer deslocamento para qualificação de membros e servidores.

Foi oportunizado aos respondentes que apresentassem suas considerações acerca da política de formação continuada proposta pelo Ministério Público sob uma perspectiva mais ampla, observando-se uma gama de sugestões, destacando-se, pontualmente, as que foram indicadas mais de uma vez:

- a) Utilizar as tecnologias digitais de comunicação e informação para promoção de formação continuada à distância;
- b) Melhorar a estrutura física e de tecnologia das Promotorias de Justiça para suportarem a virtualização de procedimentos;
- c) Implementar de Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações que estimule o servidor a se qualificar, com previsão de remuneração variável por mérito e por produtividade;
- d) Valorizar o Promotor de Justiça que, mesmo não se qualificando presencialmente em João Pessoa, desempenha funções cumulativas nas Promotorias de Justiça, a fim de suprir a ausência de colega que se desloca para se qualificar;
- e) Estruturar as Promotorias de Justiça para implementação de educação à distância, sobretudo para as hipóteses descritas no item anterior, quando o Promotor não se desloca para integrar processos presenciais de qualificação;
- f) Qualificar servidores para manuseio dos equipamentos de vídeos conferência já instalados nas Promotorias de Justiça do Estado;
- g) Viabilizar a estruturação de polos para concentração de turmas, caso a qualificação necessite ser presencial;
- h) Publicizar os cursos e os processos de qualificação ofertados pela Instituição;
- i) Oferecer igualdade de oportunidade a membros e servidores na participação de simpósios, congressos, palestras e outros processos de qualificação oferecidos pela Organização interna e externamente;
- j) Fomentar a realização de parcerias institucionais, com a finalidade de ofertar cursos de pós-graduação a membros e servidores;
- k) Elevar o nível técnico dos cursos ofertados pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público.
- l) Revisar a normatização que promove e remove Promotor de Justiça por merecimento, para que os critérios sejam discutidos com a classe, aprimorando o critério democrático de participação nas decisões administrativas da Instituição.

O alto índice de insatisfação (71,88% para membros e 62,3% para servidores), quanto à formação continuada gestada pelo Ministério Público da Paraíba, sugere que a Instituição tenha um olhar crítico para a necessidade de (re)estruturar seus processos de qualificação, pois, a rigor, não atendem aos anseios dos sujeitos que integram a Organização.

Por tal viés, para que a política de formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba torne-se uma prática aprendente na Instituição, é preciso que a Instituição se debruce sobre as dificuldades apresentadas e invista em infraestrutura e enfrente questões sensíveis a qualquer instituição pública, tais como morosidade do serviço público e ineficiência do serviço prestado, sempre com foco no melhor atendimento do cidadão, maior interessado e destinatário final da atuação de qualquer organização pública.

As interações subjetivas, definidas a partir das experiências de cada um, das necessidades individuais e coletivas, sobretudo pelo nível de conhecimento que cada um tem acerca dos assuntos próprios das atribuições do Ministério Público da Paraíba, apresentaram que a formação continuada proposta pela organização empreende uma conduta que se afasta de uma instituição que pretende ser aprendente.

Para Assmann (2005, p. 103), “a organização não pode mais ser vista como uma entidade isolada, com poucos componentes invariáveis, e sim como uma rede de microambientes inter-relacionados, que se sobrepõem e afetam uns aos outros, ainda que distintos”.

Para membros e servidores, as respostas ao questionário apresentaram como resultado o surgimento da subcategoria “ineficiência” da formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba, considerando que, para ambos, os processos de qualificação da instituição não atendem às necessidades organizacionais para prestação de serviço público de qualidade à sociedade, seja pela estrutura como é suportada seja pelos fins a que se destina.

Nesse sentido o quadro categorial, após a análise dos dados, passou a ter a seguinte apresentação:

QUADRO 5: Categoria central e subcategorias relacionadas ao fenômeno após a pesquisa de campo

Categoria: Gestão da Aprendizagem Organizacional	
Subcategorias	Conceito
10. Formação continuada	Concebida como instrumento de gestão para prática de aprendizagem contínua no ambiente organizacional.
11. Educação ao longo da vida	Capacidade de aprender em diversos momentos e meios, considerando a dinâmica das sociedades modernas, não se restringindo a determinado instante da vida.

12. Educação informal	Relaciona-se à educação proveniente de relações pessoais, de trabalho, de lazer, desprovidas de estruturação metodológica.
13. Educação formal	Interpreta-se como fenômeno adstrito a organizações ou setores responsáveis pela educação cujo objetivo seja a formação estruturada e visando à certificação.
14. Tecnologias digitais da informação e comunicação	Permite mapear qual infraestrutura é utilizada pela organização para fomentar processos de formação continuada.
15. Espaços virtuais de aprendizagem	Definem-se como ambientes de aprendizagem com interfaces digitais, capazes de proporcionar ao aprendente interatividade, participação efetiva, e dinamicidade na prática de processos de formação continuada.
16. Cibercultura	Consiste no desenvolvimento de concepções relacionadas ao universo virtual, na agilidade dos meios e formas e na redefinição de relações organizacionais.
17. Redes digitais	Relacionam-se à interligação proporcionada pela rede mundial de computadores, com capacidade para aproximar pessoas, otimizar, tempo, espaço, facilitando a transmissão do conhecimento.
18. Sociedade do conhecimento	Caracterizada pela implementação de processos continuados de aprendizagem, utilizando-se de tecnologias de armazenamento, análise, acesso e difusão de informações.
19. Servidores qualificados	Servidores que se submetem a processos de formação continuada.
20. Ineficiência	Percepção de membros e servidores em razão de a qualidade da formação continuada proposta pela organização não atender às necessidades organizacionais para prestação de serviço público de eficiente à sociedade, seja pela estrutura como é suportada seja pelos fins a que se destina

Assim, o desfecho imprime à organização um novo olhar para seus processos de formação continuada, principalmente quanto à forma de promoção da qualificação dos sujeitos que compõem a instituição, e os resultados obtidos com a análise podem subsidiar a administração na tomada de decisões quanto à utilização das tecnologias digitais de comunicação e informação para promoção de formação continuada à distância, implantação de política de valorização de servidores por meio de plano de cargos carreiras e remunerações, à publicização de cursos de qualificação ofertados pela Instituição, oferecimento de igualdade de oportunidade a membros e servidores, fomento a realização de parcerias institucionais; elevação do nível técnico dos cursos ofertados pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público, revisão de normatização que promove e remove Promotor de Justiça por merecimento, para que os critérios sejam discutidos com a classe, aprimorando o critério democrático de participação nas decisões administrativas da Instituição, como pode ser demonstrado a seguir, a partir da implementações realizadas por meio desta pesquisa.

5 MINISTÉRIO PÚBLICO E ORGANIZAÇÕES APRENDENTES: ENTRE (RE)FORMAS E (TRANS)FORMAÇÕES

Em uma organização que tende a ser aprendente, os gestores fomentam seus colaboradores a participarem de programas de formação continuada, a ingressarem em novos ambientes de aprendizagem, a utilizarem técnicas modernas e atuais na gestão de processos e projetos da equipe.

Nesse viés, o gestor atual consolida-se perante sua equipe, não pelo autoritarismo, mas pelo domínio de conteúdo, segurança nas ações e simplicidade na conduta, atuando com perspicácia na observação dos talentos de seu grupo, na lapidação do potencial de cada colaborador, na valorização de conhecimentos e esforços alheios.

O gestor nato não é necessariamente aquele que está conduzindo a equipe, mas aquele que se porta como agente capaz de unir, somar pessoas, agregar valores aos trabalhos desempenhados e, acima de tudo, compreender seus semelhantes enquanto seres humanos passíveis de falhas.

Há um congraçamento entre ideias e um diálogo entre os conceitos. O gestor, para se portar como tal, necessita conhecer a si mesmo, aprender a fazer as tarefas da equipe e a trabalhar com integração e união. Conduzir pessoas é tarefa que requer um (re)encantamento pela aprendizagem alheia, pelo crescimento do próximo e, conseqüentemente, pela valorização de todos. Reencantar o outro é defender, como ele, suas ideias, seus valores e princípios.

O conhecimento, socializado e assimilado, empodera a equipe, emancipa o indivíduo e o conduz a um universo de libertação, superando desestímulo, desqualificação, improdutividade, subutilização de pessoas e desvalorização de potenciais. Além de ser, possivelmente, o bem mais valioso de uma organização, quiçá, o maior deles, atrelado aos espaços do saber.

Segundo Assmann (2007, p. 27),

Está surgindo uma hipótese desafiadora: a humanidade entrou numa fase na qual nenhum poder econômico ou político é capaz de controlar e colonizar inteiramente a explosão do conhecimento. A Internet é um exemplo para entender o que se pretende dizer com essa hipótese. Por isso a dinamização dos espaços do conhecimento se tornou a tarefa emancipatória politicamente mais significativa. Dito de outr maneira, parece que surgiu uma brecha entre acumulação do capital e explosão e difusão dos conhecimentos. Se isso for verdade, cabe à educação entrar no fundo dessa brecha.

O saber, fruto de práticas de formação continuada, surge como condutor desse processo de (re)encantamento pelo universo profissional, a partir da gestão de processos de aprendizagem capazes de envolver o colaborador e fomentá-lo a adentrar no universo de rotinas aprendentes. Emancipar pessoas pelo processo de formação continuada sugere libertação de um modelo de “servidão” moderno, sem as correntes que trancafiavam o corpo, mas com as amarras que “aprisionam” mentes, potenciais e talentos.

O processo de implementação de mudança de cultura em uma organização, principalmente a pública, sugere o percurso de um caminho árduo, com difíceis curvas e obstáculos, porém possível e alcançável.

Para tanto, a política de investimento deve primar pela formação continuada de seus integrantes. A formação continuada e a aprendizagem ao longo da vida, propiciadas por processos educativos permanentes, podem ser capazes de libertar pessoas de um ciclo vicioso, principalmente relacionado à pouca eficiência dos processos de trabalho e ao excesso de burocracia. A liberdade, experimentada por meio do conhecimento, supõe aprender a conviver ou a viver juntos (Delors, 2012) no trabalho, cujos resultados possivelmente elevarão a qualidade do serviço prestado pela organização.

Nesse norte de mudanças, o Ministério Público da Paraíba implementou, a partir de 2010, ações cujo enfoque foi a modernização de estruturas voltadas à formação de seus sujeitos, com destaque para o planejamento estratégico institucional que delimitou objetivos, metas e projetos a serem conduzidos. Dentre esses, como já dito, o Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba.

Assim, as ações descritas no Projeto de Reestruturação do MPPB, com enfoque na formação continuada, foram estabelecidas sob o viés macro político. Recorrendo ao documento supra, percebeu-se a necessidade de estabelecer ações ainda não contempladas no planejamento institucional, principalmente tomando como base os resultados da pesquisa de campo, que coletou dados junto a servidores e membros do MP em todo o Estado da Paraíba. Portanto, os resultados da pesquisa de campo subsidiaram e/ou resplandaram a segunda fase deste trabalho, notadamente as implementações de novas rotinas. Conforme foi dito, desenvolveram-se ações que não estavam contempladas, *a priori*, no planejamento estratégico institucional e na reestruturação da Instituição, com a participação efetiva do pesquisador em todas as ações descritas a seguir.

As sugestões apresentadas pelo investigador e acatadas pela administração superior da Instituição levaram em consideração o arcabouço teórico adquirido durante o Mestrado, fazendo com que as medidas adotadas pelo Ministério Público da Paraíba se coadunassem

com os teóricos que dialogam acerca de práticas de gestão aprendentes, afastando as decisões administrativas do universo do senso comum, possibilitando tomada de decisões organizacionais mais condizentes com as oportunidades e as complexidades do tempo presente, principalmente relacionadas com o que Delors (2012) chama de “aprender a conhecer” ou aprender e a aprender, e “aprender a fazer”.

Parte-se do ponto de que mergulhar em conceitos como formação continuada necessita de fundamentos teórico-metodológicos capazes de coordenar as discussões no contexto da realidade do Ministério Público. Sugere-se, então, um enlace entre a teoria e a prática, ou seja, a análise ou a interpretação do fenômeno estudado.

5.1 A APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA: DESCREVENDO O CRONOGRAMA DE IMPLEMENTAÇÃO DAS ESTRUTURAS FUNDANTES DA POLÍTICA DE FORMAÇÃO CONTINUADA

O Projeto de Reestruturação Organizacional previu que os novos espaços da Instituição, inclusive aqueles que promoveriam a formação continuada, seriam implementados a partir de 2013, seguindo seu curso de efetivação até 2016, como se apresenta em seguida:

FIGURA 4: Plano de implementação da reestruturação Organizacional

Plano de Implementação – Principais Mudanças

Melhorias	2013	2014	2015	2016
Preparação da Infraestrutura para as ações do Projeto				
Reestruturação da Secretaria Geral				
Revisão das Atribuições do 1º e 2º Subprocuradores				
Criação da Diretoria de Gestão de Pessoas				
Criação da Secretaria de Planejamento e Gestão				
Reestruturação da Diretoria de Tecnologia				
Criação da Auditoria Interna 				
Criação do Núcleo de Perícias e Diligências 				
Desvinculação do Núcleo de Inteligência do GAECO 				
Implantação do quadro funcional padrão de Promotorias 				
Reestruturação da Ouvidoria				
Reestruturação do Departamento de Comunicação				
Estruturação da Diretoria gestão processual e operações				
Estruturação da Diretoria de Finanças				
Estruturação da Diretoria Administrativa				



MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

@2011 - 3GEN Gestão Estratégica - www.3gen.com.br

FONTE: Ministério Público da Paraíba (2012)

O quadro apresenta uma amostra do plano de implementação do Projeto de Reestruturação, cujo documento organizacional descreve os detalhes, notadamente quanto às melhorias, às ações necessárias e quais os macroprocessos imprescindíveis à implantação da reestruturação da Instituição.

O cronograma de implementação da reengenharia organizacional, incluindo as medidas voltadas à formação dos sujeitos que compõem a Instituição abarca medidas de cunho estrutural, com a alteração de espaços, competências, perfis de gestão, novos de processos eficientes e otimizados, na busca de uma gestão que pretende ser aprendente.

Tratou-se, também, no bojo do projeto, da gestão de pessoas, incluindo os processos de qualificação a serem executados pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público da Paraíba.

Entretanto, até 2016, será preciso que a administração do Ministério Público da Paraíba reanalise as etapas a serem seguidas, considerando as oscilações de economia, já que a organização pública rege-se por leis orçamentárias e financeiras, as quais limitam o poder de decisão dos gestores e, muitas vezes, implicam na redefinição de estratégias traçadas anteriormente.

Levando-se em consideração tais premissas, sejam as orçamentárias ou as próprias do serviço público, estrita obediência à legalidade de suas ações, o Projeto de Reestruturação deve obedecer a estágios predefinidos, os quais já estão sendo implementados.

5.2 OS ESTÁGIOS DO PROJETO DE REESTRUTURAÇÃO ORGANIZACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

A Lei Complementar nº 97/2010, é de 22 de dezembro de 2010, e já em janeiro de 2011, a Administração Superior decidiu patrocinar um projeto estratégico para promoção da reestruturação organizacional do Ministério Público da Paraíba, intitulado de “Projeto de Padronização de Rotinas Organizacionais do Ministério Público da Paraíba – PRO-MP”. O objetivo central da iniciativa era:

O Projeto de Padronização de Rotinas Organizacionais do Ministério Público da Paraíba tem como objetivo aumentar a produtividade, eficiência e eficácia da esfera administrativa da Instituição, por meio de uniformização de procedimentos, racionalização do tempo de tramitação de processos, redimensionamento de Órgãos de Apoio Administrativo e realocação de servidores.

A rigor, o projeto, iniciado em 07/01/2011, nos termos da Carta de Projeto elaborada pelo Gestor e Suporte do Projeto (Anexo E), seria executado internamente, o que se mostrou inviável diante da complexidade de atividades a serem desempenhadas para execução do projeto, tais como:

- a) diagnóstico acerca da estrutura atual das Diretorias, Chefias e Assessorias, sempre no intuito de modernizar o aspecto administrativo da Procuradoria-Geral de Justiça;
- b) reformulação das atribuições dos cargos de Direção, Chefia e Assessoramento, previstas atualmente na Resolução CPJ nº 009/2008, já na nova estrutura proposta no item anterior, com definição de metas a serem alcançadas a curto, médio e longo prazo;
- c) revisão, apresentada por meio de relatório, das rotinas da Procuradoria Geral de Justiça, a partir da identificação, por assunto, das atividades e procedimentos administrativos, com apresentação de novos fluxogramas, otimizando o tempo de execução de cada rotina e eliminando aqueles consideradas desnecessárias, obsoletas e repetitivas;
- d) diagnóstico acerca do perfil de cada servidor, com proposta de relocações, levando-se em consideração as aptidões e formações dos servidores, bem como a real demanda de cada unidade do Ministério Público, considerando as atividades desempenhadas, avaliando, inclusive, o percentual de satisfação do servidor quanto ao exercício de suas atribuições;
- e) diagnóstico acerca da necessidade de capacitação de servidores, diante da demanda de cada setor, apontando quais cursos devem ser objeto de investimento pela Instituição.

De acordo com a complexidade das atividades, a Administração Superior do Ministério Público da Paraíba deliberou, em reunião estratégica, pela contratação de empresa especializada na prestação de serviços de consultoria administrativa, o que se materializou em Contrato de Prestação de Serviços de Consultoria 03/2012 (Anexo A), com a seleção da

empresa vencedora do procedimento de licitação deflagrado pela Instituição, cujo prazo de vigência contratual foi de 06 (seis) meses, a partir de 24 de abril de 2012.

A execução dos serviços contratados se desenvolveu com as seguintes etapas, previstas nos Volumes do Projeto de Reestrutura Organizacional do Ministério Público da Paraíba:

- a) Planejamento do Projeto;
 - a.1) Workshop de lançamento do projeto;
 - a.2) Entrevistas com a administração superior;
 - a.3) Formação da equipe que compôs o projeto;
 - a.4) Data da realização: 14/06/2012.

- b) Diagnóstico preliminar da estrutura e das rotinas;
 - b.1) Entrevistas com os gestores do Ministério Público da Paraíba;
 - b.2) Mapeamento dos processos de negócio desenvolvidos atualmente pela Organização;
 - b.3) Identificação das necessidades dos processos estratégicos da Instituição;
 - b.4) Data da validação da etapa: 25/06/2012.

- c) Mapeamento das rotinas atuais;
 - c.1) Mapeamento e detalhamento das rotinas atuais por meio de reuniões, além de avaliação acerca das lacunas e inconsistências de cada processo;
 - c.2) Data da validação da etapa: 19/07/2012.

- d) Redesenho das rotinas;
 - d.1) Construção das diretrizes institucionais;
 - d.2) Detalhamento das novas rotinas do Ministério Público da Paraíba;
 - d.3) Indicação de metas e pontos de controle;
 - d.4) Data de validação da etapa: 24/09/2012.

- e) Desenho da nova estrutura organizacional;
 - e.1) Redesenho da nova estrutura organizacional;
 - e.2) Redimensionamento das equipes de trabalho;
 - e.3) Descrição de novos cargos;
 - e.4) Data de validação da etapa: 08/10/2012.

f) Diagnóstico do quadro funcional.

f.1) Pesquisa organizacional com integrantes do Ministério Público da Paraíba;

f.2) Avaliação de perfis e atribuições para novos processos;

f.3) Avaliação das necessidades funcionais para desempenho dos novos processos;

f.4) Data de validação da etapa: 30/10/2012.

Conforme se pode perceber, quando o Ministério Público estabelece como prioridade administrativa a reformulação de suas estruturas, a organização aproxima-se do conceito de uma organização aprendente proposto por Assmann (2005). Cuida-se de readaptar as organizações a um tempo de mudanças, principalmente no tocante à sofisticação das relações financeiras e a preocupação latente com as habilidades e a dignidade da pessoa humana.

Nesse aspecto, Assmann (2005, p. 107) diz que

essa dinâmica organizacional deve estar em mudança constante, acompanhando o progresso da organização e focando o interesse da gestão executiva. De novo, a constituição de um processo cognitivo que permita a colaboração permanente, interpretação, a seleção dos elementos das mudanças, e a detecção de questões com potencial estratégico, é fundamental nesse processo.

Finalizadas as etapas do Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba, com as proposições estabelecidas para as mudanças organizacionais, com foco em uma gestão que se proponha a ser aprendente, a equipe apresentou o “Plano de Implementação” das modificações estruturantes apresentadas no decorrer da execução do projeto.

As alterações na estrutura organizacional, incluindo o quadro de membros e servidores, as atribuições, competências, espaços e definições de macropolíticas institucionais, como a formação continuada, tiveram início a partir de 2013, como está previsto institucionalmente, conforme discutido adiante.

Segundo um participante da pesquisa, há evidente necessidade de modernização da estrutura do Ministério Público, assim dizendo:

A estrutura administrativa do Ministério Público da Paraíba é ultrapassada sob o ponto de vista de não atender mais as necessidades da organização, quanto à definição de perfis dos chefes dos setores e dos processos que são executados pela

Instituição. É preciso que o Ministério Público reveja seus conceitos, sobretudo a Administração Superior, para que estabeleça parâmetros meritórios na definição de gestores, além de melhor dimensionar o quadro de servidores da Instituição. A qualificação não pode mais ser feita eminentemente de forma concentrada e presencial em João Pessoa, mas os espaços já dispostos em Promotorias do interior poderiam muito bem servir como polo para promoção de qualificação de membros e servidores. Há casos de equipamentos que sequer foram ligados desde a instalação. Dito isso, não se concebe uma Instituição que prima pela correta aplicação da lei, se ela própria não zela pelos recursos que dispõe, fazendo-se necessidade urgente a reestruturação de todo Ministério Público.

A fala do sujeito expõe, novamente, a necessidade de adotar práticas comprometidas com uma gestão que se propõe a ser aprendente.

Segundo Assmann (2007, p. 86),

Em termos gerais, pode chamar-se de organização aprendente aquela na qual os agentes envolvidos estão habilitados para buscar, em todos os níveis, individual e coletivamente, aumentar a sua capacidade de criar resultados aos quais serão orientados ou, no caso de sistemas humanos, pelos quais estão efetivamente interessados. Um envolvimento interessado é coisa muito diferente da eficiência linear mediante a execução imposta aos agentes por comandos externos. Linear enquanto carente de multi – referencialidade capaz de alterar os objetivos prefixados numa única direção que não admite desvios. Por isso é fundamental incluir, nas premissas básicas do conceito de organização aprendente a criatividade individual e coletiva capaz de inventar e assumir mudanças. Sem isso faltaria precisamente aquela dinâmica de mutações que justifica que se fale na presença contínua de processos de aprendizagem.

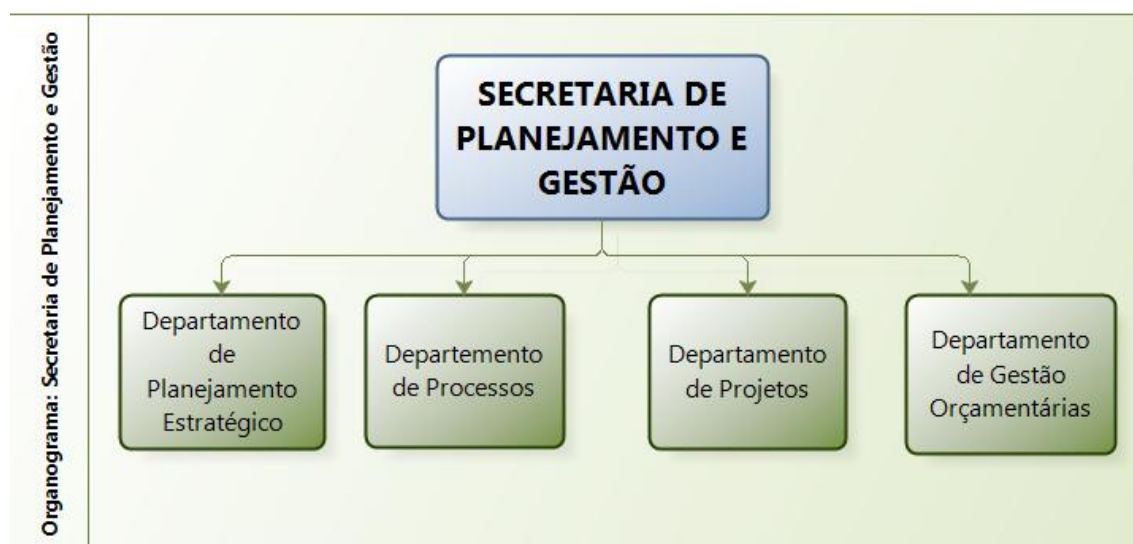
Há direta relação com a subcategoria de formação continuada, pois é por meio dela, da socialização do conhecimento, que se pode promover mudanças na estrutura de uma organização, seja na definição de novos espaços, seja na (re)organização de processos, seja na melhoria do serviço prestado à sociedade.

Nesse viés, Assmann (2007) ainda cita algumas características de uma organização aprendente, como aprender uns com os outros como condição de sobrevivência e capacidade de motivação coletiva. A rigor, como tendência do futuro, observar-se-ão as organizações que congregam seres humanos e máquinas aprendentes. São as chamadas por Assmann (2007) de “organizações aprendentes híbridas”, que redesenham suas rotinas com maior rapidez a partir da utilização de tecnologia digital da comunicação e informação, sobretudo no ambiente para formação continuada em organizações como o Ministério Público.

5.3 IMPLEMENTAÇÕES CONCRETIZADAS COM FOCO NA MODERNIZAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

A partir da entrega do Relatório Final de Reestruturação do Ministério Público, originado do Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba, a Administração Superior avaliou o cronograma proposto pela equipe do Projeto e estabeleceu como prioridade a criação da Secretaria de Planejamento e Gestão, como meta a ser atingida inicialmente, uma vez que, de acordo com as atribuições dos Departamentos que compõem a Secretaria, conforme elencado abaixo, o citado órgão é responsável por sistematizar e acompanhar a implementação do Projeto de Reestruturação:

FIGURA 5: Organograma da Secretaria de Planejamento e Gestão do Ministério Público da Paraíba



FONTE: Ministério Público da Paraíba (2014)

De acordo com a previsão inicial, a Secretaria de Planejamento e Gestão é responsável por gerenciar os Departamentos a ela vinculados, cujas atribuições são as seguintes:

a) Departamento de Planejamento Estratégico:

- a.1) Implementação de atividades para criação e gestão do planejamento estratégico institucional;
- a.2) Desenvolvimento de ações para revisão de metas e objetivos estratégicos a do mapa estratégico da Organização;

b) Departamento de Processos:

- b.1) Desenvolvimento de atividades para implementação de novas rotinas organizacionais;
- b.2) Mapeamento de situações atuais;
- b.3) Mapeamento de situações futuras, com foco na eficiência e eficácia do serviço prestado pelo Ministério Público da Paraíba à sociedade;
- b.4) Definição de papeis e responsabilidades.

c) Departamento de Projetos:

- c.1) Gestão da carta de projetos institucionais;
- c.2) Auxílio da criação de novos projetos.

d) Departamento de Gestão Orçamentárias:

- d.1) Elaboração de proposta do plano plurianual;
- d.2) Elaboração de proposta da lei de diretrizes orçamentárias;
- d.3) Elaboração e aprovação da proposta da Lei Orçamentária Anual;
- d.4) Gestão do orçamento institucional;
 - a. Execução do orçamento institucional.

De acordo com o planejamento institucional, a criação da Secretaria de Planejamento e Gestão foi devidamente criada por meio da Lei Complementar nº 123⁵, de 10 de abril de 2014, que alterou a Lei Complementar nº 97/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), que assim passou a ter redação:

Art. 1º. Os dispositivos adiante relacionados da Lei Complementar nº 97, de 22 de dezembro de 2010, publicada no Diário Oficial do Estado, em edição suplementar nº 14.526, do dia 23 de dezembro de 2010, alterada pelas Leis Complementares nº 98/2011 e 105/2012, passam a vigorar com a seguinte redação:

Art. 14. O Procurador-Geral de Justiça será assessorado pelo 1º e 2º Subprocuradores Gerais de Justiça, pelo Secretário-Geral da Procuradoria-Geral de

⁵ Lei Complementar nº 123, de 10 de abril de 2014, publicada no Diário Oficial do Estado em 11 de abril de 2014.

Justiça, pelo Secretário de Planejamento e Gestão e por uma Assessoria Técnica, constituída de até 06(seis) membros. (NR).

§ 1º omissis

§ 2º omissis

§ 3º O Secretário de Planejamento e Gestão será escolhido, livremente, pelo Procurador-Geral de Justiça dentre Procuradores e Promotores de Justiça, permitida a escolha de bacharéis em direito ou em administração, com o mínimo de cinco anos de experiência em administração pública.

Como forma de dar continuidade à implementação das diretrizes propostas no Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba, a Secretaria de Planejamento e Gestão será responsável por ser o órgão gestor das mudanças, destacando-se que a própria Secretaria se encontra em fase de remodelagem e experimentação, vez que os Departamentos a ela vinculados desenvolvem as atividades sem a criação formal de suas estruturas.

Assim, as diretrizes para (re)estruturação da formação continuada do Ministério Público da Paraíba também serão acompanhadas pela Secretaria de Planejamento e Gestão.

5.4 A FORMAÇÃO CONTINUADA INSERIDA NA REORGANIZAÇÃO DAS ESTRUTURAS DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

Assim como todas as diretrizes serão acompanhadas pela nova Secretaria de Planejamento e Gestão, a formação continuada da Organização também será ponto a ser gerenciado com a reestruturação da Instituição.

Por essa razão, a formação continuada passa a ser entendida como um macroprocesso de suporte a ser desempenhado por uma equipe composta por integrantes de vários setores do Ministério Público da Paraíba, cada um em seu universo de principais atribuições:

- a. Diretoria de Gestão de Pessoas;
 - a.1 nomeação de membros e servidores;
 - a.2 registro de assentamentos funcionais;
 - a.3 promoção e remoção de membros e servidores;
 - a.4 concessão de gratificações;
 - a.5 ascensão funcional.
- b. Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional;
 - b.1 realização de eventos de bem-estar;
 - b.2 realização de parcerias institucionais para promoção da formação continuada;

- b.3 gerenciar e apoiar capacitações internas e externas;
- b.4 produção de publicações jurídicas e para-jurídicas.

Entretanto, para o atendimento das diretrizes propostas, a Administração Superior do Ministério Público deverá adotar medidas capazes de impactar qualitativamente nas atribuições dos dois setores:

- reserva de recursos orçamentários e financeiros para suporte à promoção da formação continuada;
- designação de gestores com capacidade de identificar as demandas de membros e servidores quanto à formação continuada;
- obediência às demais diretrizes reservadas às novas estruturas, notadamente quanto à definição de competências e a formação mínima para ocupação dos postos de gestão e para execução de atividades de suporte;

Ainda não é possível estabelecer concretamente resultados qualitativos de promoção da formação continuada no Ministério Público da Paraíba, com base na nova estrutura, uma vez que a reestruturação organizacional está em fase inicial de implantação, como já exposto, notadamente com o acompanhamento e sob a gerência da Secretaria de Planejamento e Gestão da Instituição.

De toda sorte, a pesquisa surgiu da necessidade de compreender como se dá a gestão da formação continuada no Ministério Público da Paraíba, analisando o que foi estabelecido no planejamento estratégico e considerando, também, os documentos institucionais relacionados ao fenômeno e as informações colhidas a partir da pesquisa de campo.

A necessidade de rever suas estruturas ficou evidenciado no planejamento estratégico, porém, a contundência das informações existentes nos documentos institucionais e a pesquisa de campo, a partir do contato com os sujeitos que compõem a organização, permitiram ao investigador, enquanto lotado na Secretaria-Geral do Ministério Público, sugerir e participar da execução de ações que pudessem suprir algumas necessidades relacionadas à formação continuada na Organização, sobretudo na formalização de acordos entre instituições de ensino, para promoção de educação formal, e na participação em equipes (Comissão do Plano de Cargos, Carreiras e Remunerações) com o propósito de apontar novas diretrizes que impactassem diretamente na formação continuada de membros e servidores da Instituição.

5.5 NOVOS CENÁRIOS PARA SE PENSAR O MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

Considerando o que foi estabelecido como categoria principal e subcategorias da pesquisa, além daquelas que surgiram ao longo da análise dos dados, para se compreender a política de formação continuada do Ministério Público da Paraíba, novos cenários se apresentam a partir do mapeamento de rotinas, da análise dos dados, bem como das ações que foram empreendidas ainda durante a investigação, tanto com o propósito de efetivar novas práticas aprendentes, a partir de (in)consistências detectadas, como no intuito de fundamentar a construção de novos horizontes para a tomada de decisões administrativas e institucionais, sem se distanciar do intuito de descrever a infraestrutura voltada à formação continuada e de (re)construir diretrizes que possam subsidiar uma possível política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba.

Esse cenário aponta para a construção de diretrizes voltadas à qualificação profissional dos sujeitos integrantes da organização, cujas intervenções de natureza prático-articuladoras, coordenadas diretamente como resultado do estudo, podem ser assim destacadas:

a) Pedido de Providências 001.2014.000935 – Convênio nº 04/2014 (Apêndice E):

O Pedido de Providências 001.2014.000935 é um procedimento administrativo interno do Ministério Público da Paraíba, instaurado a partir do registro do pesquisador, cuja peça inicial foi o Ofício 38/2014 da Secretaria-Geral da Instituição, expedido, também, pelo investigador e subscrito pelo Secretário-Geral, com a finalidade de submeter ao crivo da Administração Superior da Organização o Plano de Trabalho e a minuta do Termo de Convênio, com o propósito de firmar com a Assembleia Legislativa da Paraíba acordo, no sentido de promover formação continuada a membros e servidores da Instituição por meio do programa PROQUALE, desenvolvido pela citada Casa Legislativa.

Tal iniciativa visou disponibilizar ambientes dotados de tecnologias digitais de comunicação e informação (*ciberespaços*), para promoção de cursos à distância, promovidos pela Fundação Getúlio Vargas, nos termos propostos por Lévy (1999), como forma de atender a uma necessidade institucional a partir da aplicação de conceitos teóricos adquiridos durante o MPGOA.

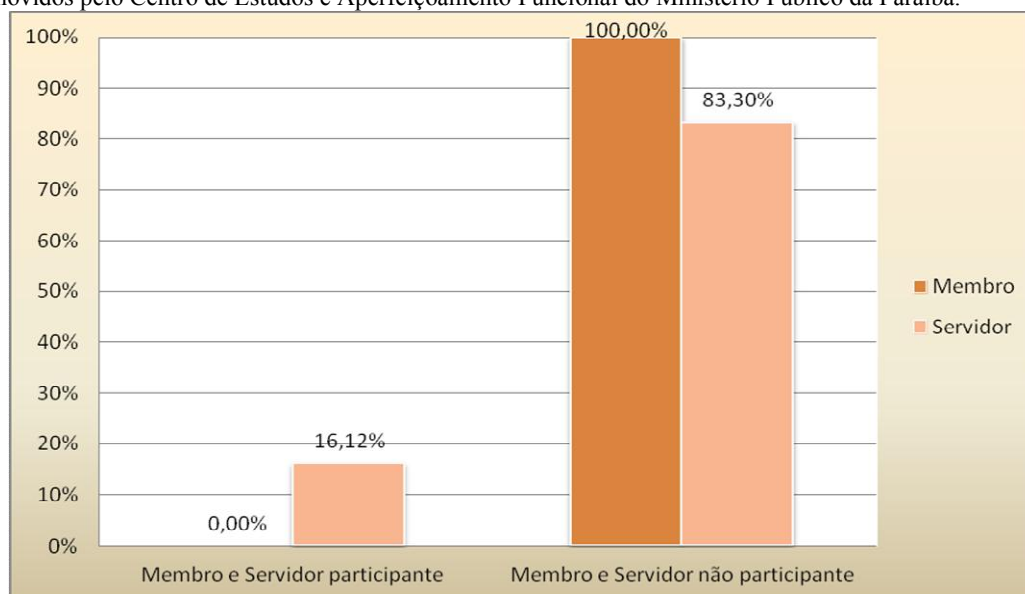
Ressalte-se que a Organização empreendeu esforços no sentido de estabelecer parceria com Assembleia Legislativa da Paraíba em razão de não haver custos para a Instituição,

considerando que as vagas disponíveis ao Ministério Público seriam concedidas de forma gratuita. Assim, a necessidade de otimizar recursos orçamentários e financeiros fez com que fosse dada prioridade à ação, como forma de estabelecer um canal externo para promoção de formação continuada no ambiente organizacional.

O procedimento administrativo tramitou pelos setores competentes do Ministério Público da Paraíba, culminando com o deferimento da solicitação pelo Procurador-Geral de Justiça, que autorizou a formalização do termo de convênio solicitado pela Secretaria-Geral da Instituição, a fim de implementar *ciberespaços* para construção de uma sociedade em rede, interligada de diversos pontos da Instituição, com a Assembleia Legislativa da Paraíba, no sentido de disponibilizar vagas a membros e servidores nos cursos promovidos pela FGV *online*, a serem financiados pela segunda conveniente.”

Nestes termos, o Convênio nº 04/2014 foi firmado em 17/03/2014 como intervenção direta da Secretaria-Geral do Ministério Público da Paraíba, apresentando, inicialmente o seguinte dado:

GRÁFICO 5 – Membros e servidores que participaram atualmente de cursos de formação continuada promovidos pelo Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público da Paraíba.



FONTE: Dados da Pesquisa (2014).

O gráfico acima já apresenta uma alteração no processo de formação continuada, uma vez que foi oportunizado a membros e servidores a participação nos cursos à distância promovidos pela Fundação Getúlio Vargas, ressaltando que, dos 32 membros participantes, nenhum se inscreveu para os cursos atualmente disponíveis pelo convênio.

A iniciativa premia, portanto, a educação formal, considerando que a Fundação Getúlio Vargas, por meio dos espaços virtuais de aprendizagem, promove na Organização formação estruturada e visando à certificação, além de estabelecer no Órgão uma *cibercultura*, relacionada ao desenvolvimento dos ambientes voltados ao aprimoramento dos ciberespaços e as novas relações que se consolidando a partir da utilização das redes digitais, que se interligam à rede mundial de computadores, aproximando pessoas, otimizando, tempo e espaço, facilitando a consolidação de uma sociedade do conhecimento no ambiente organizacional.

A certificação dos cursos ofertados pela Fundação Getúlio Vargas, cujas vagas se relacionam com as atribuições do Ministério Público, varia de acordo com a importância da abordagem para a Instituição, notadamente pelo nível de aprofundamento teórico, além de ser observada a necessidade de especializar determinado sujeito em certa área de atuação. Neste caso, os cursos de especialização são priorizados. Já para a situação de rotina, a formação é feita para cursos de curta duração, sem conferir titulação formação ao participante.

A pesquisa apresentou que a não adesão dos membros aos processos de formação, executados a partir do convênio com a Fundação Getúlio Vargas se deu em razão de problemas técnicos, tais como a infraestrutura das Promotorias de Justiça do Interior ser precária, o que inviabiliza a participação em cursos on-line, além de não ter cunho coercitivo para inclusão nos processos de formação. Como relatou um Promotor de Justiça a seguir:

São louváveis as ações da Administração, quando prioriza o nível do serviço a ser prestado à sociedade. Entretanto, não basta disponibilizar os cursos ou se esforçar para firmar parcerias, se a infraestrutura das Promotorias não está no mesmo nível da modernização que pretende ser empreendida à formação. É preciso que se invista em tecnologia, em acesso à internet de qualidade, na aquisição de equipamentos e “softwares” que permitam a realização de atividades de forma instantânea, como “chats” e videoconferências. Há desestímulo em participar pela carência de suporte físico e técnico. Por outro lado, o Ministério Público investe na formalização de convênios, mas, mesmo que haja a melhor oferta de cursos, não existe mecanismo para coerção, para obrigar o promotor ou o servidor a participarem de cursos de qualificação. A ausência de obrigatoriedade, atrelada ao fato de que quem participa não tem nenhuma vantagem em relação àquele que não se insere, sobretudo em relação aos servidores, esvaziando o interesse no aprimoramento técnico de cada indivíduo.

Nessa seara, é preciso que a Organização tenha como foco a dinâmica de promover e firmar parcerias, porém com um olhar para as suas estruturas, no sentido de avaliar se absorvem novas rotinas estabelecidas a partir de convênios e demais formas de cooperação.

De outra senda, para as situações em que a oferta de cursos on-line permite a qualificação à distância, a Organização supre uma necessidade social, uma vez que o promotor ou o servidor não precisa se afastar de suas atividades no ambiente de trabalho. A presença do sujeito faz com que o atendimento ao público, a realização de audiências e a rotina da Promotoria de Justiça não sofra alteração.

Os convênios, quando pensados de forma a aliar a qualidade técnica dos cursos à infraestrutura disponível pela Instituição, atendem às necessidades de qualificação e promovem melhoria no serviço prestado pelo Ministério Público à sociedade, além de otimizarem os recursos orçamentários e financeiros do Órgão.

b) Acordo de Cooperação Técnica nº 04/2014 (Apêndice D):

O Acordo de Cooperação Técnica nº 04/2014 é um instrumento normativo vigente, assinado em 23 de maio de 2014, firmado pelo Ministério Público da Paraíba com a Universidade Estadual da Paraíba, com intuito de estabelecer mútua colaboração entre as partes no que diz respeito à cooperação técnica e científica no desenvolvimento de trabalhos de interesse comuns, notadamente na promoção de cursos de formação continuada a serem promovidos pela instituição de ensino, a partir das necessidades do Ministério Público da Paraíba, como está previsto na Cláusula Segunda, parágrafo único, “f” do Acordo. O citado instrumento premia a formação continuada, a educação ao longo da vida, a sociedade do conhecimento e a promoção da educação formal, todas subcategorias de destaque dentro do universo da gestão da aprendizagem organizacional do Ministério Público a Paraíba.

Ao estabelecer parcerias dessa natureza, o Ministério Público da Paraíba promove formação continuada de seus membros e servidores por instituição que leva à certificação, além de suprir a “ineficiência” da formação continuada, enquanto subcategoria, apontada durante a coleta de dados.

É esse o sentimento exposto por um dos participantes da pesquisa, que assim disse:

A qualificação promovida pelo Ministério Público não atende às necessidades profissionais dos servidores. É preciso que o MPPB firme parcerias com universidades para subsidiar a disponibilização de vagas em especializações, mestrados e doutorados, como forma de propiciar aos servidores técnicos a formação adequada à área para a qual prestou concurso público, possibilitando, assim, o contato com novos conhecimentos e com experiências de outras instituições públicas ou privadas.

Nesse sentido, a formalização dos Convênios com a Universidade Estadual da Paraíba e com Assembleia Legislativa da Paraíba permitiram que o Ministério Público da Paraíba empreendessem em sua estrutura de formação uma prática que conduza à educação formal, com certificação própria de instituição de ensino. A educação formal, enquanto subcategoria, propõe-se a sistematizar e organizar os cursos a serem promovidos aos sujeitos da Organização, como consta no Relatório Geral sobre Aprendizagem e Educação de Adultos da UNESCO (2010).

c) Ato do Procurador-Geral de Justiça nº 025/2014 (Apêndice F):

O Ato do Procurador-Geral de Justiça nº 025/2014 teve sua minuta desenvolvida pelo pesquisador, com a aprovação do gestor da Secretaria-Geral do Ministério Público da Paraíba, sendo assinado em 11/06/2014, com o objetivo de gerenciar, em ambiente virtual, as solicitações decorrentes dos acordos e convênios firmados pelo Ministério Público da Paraíba, cuja natureza se assemelhe ao Acordo de Cooperação Técnica firmado com a Universidade Estadual da Paraíba.

Tal norma surgiu a partir dos Acordos firmados com a Universidade Estadual da Paraíba e a Assembleia Legislativa da Paraíba, como forma de sistematizar, padronizar e empreender rotinas aprendentes à gestão das demandas de formação continuada da Instituição, inclusive com a previsão de fluxograma desenvolvido por tecnologia digital de comunicação e informação própria. A gestão, quando normatizada, organizada em ambiente virtual definido, empreende a *cibercultura* como novo meio de dinamismo e aprimoramento das relações organizacionais, além de fomentar a utilização das tecnologias digitais da informação e comunicação, notadamente quando interligadas à rede mundial de computadores.

d) Minuta de Projeto de Lei que dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreiras e Remuneração dos Servidores Auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba (Apêndice G);

O pesquisador foi nomeado pelo Procurador-Geral de Justiça para exercer, em comissão, o cargo de Chefe de Departamento de Recursos Humanos do Ministério Público da Paraíba, por meio da Portaria nº 047/2011 (Anexo B), sendo designado para integrar a Comissão Especial para estudos com vistas à elaboração do novo Plano de Cargos, Carreiras e

Remuneração dos Servidores Auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba por meio da Portaria nº 309/2011 (Anexo C), cuja designação fora reeditada pela Portaria nº 720/2013 (Anexo D), já no exercício do cargo de Assessor IV do Secretário-Geral. A minuta que fora editada subsidia uma possível construção de uma política de valorização de pessoal, inclusive por meio da formação continuada, já que o plano prevê adicionais remuneratórios por qualificação. Tal proposta foi utilizada como um dos subsídios da atual gestão do Ministério Público da Paraíba para finalização dos estudos com o propósito de regulamentar os cargos, carreiras e remunerações dos servidores do Ministério Público da Paraíba, considerando que o planejamento vigente é para implementação do novo ordenamento a partir de janeiro de 2015.

As intervenções feitas não são estanques e servem como fator de modificação de realidade organizacional, notadamente a partir da análise dos dados colhidos por meio do questionário, definido como instrumento de coleta de dados e destinado à amostra de 94 (noventa e quatro) participantes, entre membros e servidores do Ministério Público da Paraíba, lotados nas cinco microrregiões administrativas da Organização no Estado da Paraíba.

As intervenções até agora estabelecidas se correlacionam com as subcategorias definidas nestes estudo, na medida em que foco central das medidas adotadas atinge diretamente a formação continuada de membros e servidores, por meio da educação formal e informal, além de utilizar as tecnologias digitais da informação e comunicação do desempenho de atividades próprias da Secretaria-Geral do Ministério Público da Paraíba.

Assim, utilizar as tecnologias como forma de promover formação continuada implica na criação de espaços virtuais de aprendizagem, estabelecendo-se, assim, *cibercultura* implementada a partir de redes digitais que interligam a organização, promovendo, então, uma sociedade do conhecimento no âmbito do Ministério Público da Paraíba, capaz de satisfazer aos anseios de membros e servidores, notadamente quanto à definição de diretrizes que possam subsidiar uma possível política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba, principalmente quando entabulada em instrumentos como em um plano de cargos carreiras e remuneração dos integrantes de uma organização.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base na pesquisa de campo, os resultados mostraram que a normatização que rege a formação continuada no Ministério Público da Paraíba explicitamente privilegia a formação dos membros em detrimento da formação dos servidores, o que se torna evidente a partir das falas dos sujeitos que participaram da pesquisa, ora na qualidade de servidor, que se sente excluído, ora na qualidade de membro, que afirma necessitar de apoio técnico qualificado para o exercício de suas atribuições.

A partir das impressões dos questionados, foi possível concluir que o Ministério Público da Paraíba não utiliza tecnologias digitais de informação e comunicação para promover internamente formação continuada dos sujeitos da organização, os quais necessitam se deslocar para a sede da Instituição em João Pessoa, a fim de participarem de processos de qualificação. Além disso, verificou-se que, para os membros, a formação continuada padece de desvio de finalidade, uma vez que o interesse é pessoal, sobretudo para angariar pontos em concursos de promoção e remoção por merecimento, quando deveria ser voltada à melhoria do serviço prestado pela Organização à sociedade.

Com os resultados, a política de formação continuada proposta pelo Ministério Público é excludente, pois não privilegia a participação de todos os sujeitos, e é eminentemente presencial, pois os cursos à distância não são acessados pelos sujeitos que trabalham nas Promotorias do Estado ora por desestímulo de se fazer incluso em tais processos (quando possível a participação) ora pela deficiência de infraestrutura de suporte à formação continuada realizada de forma “on-line”.

Com a formalização de acordos e convênios para promover educação formal aos membros e servidores, além de sistematizar possível diretriz para a política de formação continuada dos servidores, a partir da implementação de um plano de cargos, carreiras e remunerações dos servidores, o Ministério Público da Paraíba aproxima-se de um caminho que o conduzirá a uma gestão que se compromete com rotinas aprendentes. O conhecimento adquirido a partir do fluxo de informações que transitam no ambiente organizacional é um fator a ser entrelaçado às relações sociais no contexto do trabalho, além de servir como instrumento para troca de experiências entre os sujeitos que compõem a organização.

A compreensão da política de formação continuada do Ministério Público da Paraíba, a partir da análise dos dados e dos documentos que regem o fenômeno estudado, sugere que a organização necessita avaliar os meios, as prioridades e as decisões estratégicas voltadas à qualificação de gestores e colaboradores da Instituição.

Trata-se de imprimir nova roupagem à formação continuada, sobretudo no intuito de estimular que membros e servidores se integrem a programas dessa natureza. Os mapeamentos de perfis, competências, áreas e processos, principalmente os de formação continuada, todos inseridos no Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba, demonstram a preocupação e o interesse da organização em rediscutir suas rotinas e a metodologia como empreende suas atividades de gestão, sendo materializado neste estudo com autorização para apresentação de resultados e análise dos documentos que se relacionam com a formação continuada da Instituição.

Há entraves próprios do serviço público que dificultam a redefinição de papéis e competências, a reordenação da gestão de pessoas, a reavaliação de rotinas e a implementação de novo instrumento de gestão ou forma de agir e pensar. Seria imaturidade profissional acreditar que os resultados de um novo método ou de um novo olhar técnico-científico alcançassem resultados rápidos, com soluções imediatistas. Para que novas diretrizes sejam seguidas, é preciso esforço de equipes, comprometimento de gestores, engajamento de todos os colaboradores, para, juntos, atenderem ao fim a que se destina o setor público, que é servir ao público, à sociedade.

Mudança de contexto e de atitude requer tempo. As ações apresentadas supõem uma atitude decorrente de uma decisão administrativa que permitiu ao pesquisador a sugestão e implementação de inovações gerenciais, sobretudo para amenizar as necessidades dos sujeitos e suprir as carências que ainda existem no ambiente organizacional voltado à formação continuada dos que compõem o Ministério Público da Paraíba.

Com os resultados apresentados neste estudo, a política de formação continuada começa a ter um novo sentido para a execução das atividades que se relacionem com a qualificação de membros e servidores da Instituição, aproximando-as do conceito aprendente propostos por Assmann (2005), principalmente quanto à capacidade de aprender da organização a partir de suas necessidades, carências e inconsistências. Os resultados apresentam à administração da Instituição as diretrizes que podem subsidiar uma possível política de formação continuada no Ministério Público da Paraíba. Trata-se de uma base de sentidos dedutivo-interpretativa a partir da análise documental e da coleta de dados feita com membros e servidores acerca do fenômeno em estudo, os quais puderam, livremente, posicionar-se no contexto do questionário aplicado. A partir de tais informações, a administração tem um norte a seguir enquanto sentido a ser dado a investimentos e prioridades.

As implementações já executadas e as que serão planejadas, decorreram das experiências vividas pelo pesquisador e terão como fundamento os conceitos teórico-metodológicos adquiridos durante o Mestrado Profissional em Gestão das Organizações Aprendentes. Sem tais vivências, sem a transformação de informação em conhecimento, notadamente a compreensão de como executa seus processos de formação continuada, o estudo não teria o viés científico a que se propôs. É, a partir da carga de experiência adquirida durante o curso, que se pôde, e ainda poderá, embasar as ações a serem implementadas com fundamentos capazes de justificar a tomada de decisões.

O fomento à concretização de parcerias institucionais, a forma como se executam rotinas diárias, as macro diretrizes de gestão de pessoas, como um plano de cargos, carreiras e remunerações, supõem um reencantamento da organização pela sua estrutura, pela necessidade de manter viva a motivação para se aproximar de uma gestão aprendente. Há um sentimento indelével de mudança contínua a partir da confecção do estudo, considerando que, dos resultados, o que mais chama a atenção é o afastamento do servidor do processo de formação continuada da Organização, principalmente pelo fato de ser ele peça importante no universo do Ministério Público da Paraíba, enquanto organização que se propõe a ser aprendente, já que, para tanto, necessita da participação e engajamento de todos nos processos de melhoria dos resultados organizacionais

Novos enfoques devem ser objeto de estudo, nomeadamente na avaliação dos resultados obtidos a partir dos convênios e acordos firmados, bem como após a implantação do novo plano de cargos, carreiras e remunerações dos servidores, incluindo-os no processo de formação e estimulando-os a participarem desta atividade. Também é preciso fomentar e acompanhar a institucionalização do processo de educação à distância, principalmente quando a organização já dispõe de estrutura em polos regionais que suporte a inicialização dessa nova rotina no Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional.

Ao longo da pesquisa, algumas dificuldades se apresentaram, nomeadamente quanto à dificuldade do pesquisador em sistematizar metodologicamente a investigação, correlacionando as falas dos sujeitos, as inferências e os resultados, esmiuçando a riqueza dos detalhes contidos nas vozes dos participantes da pesquisa.

Pensar na melhoria do serviço público é, antes de se beneficiar no universo particular e pequeno, oferecer à sociedade um serviço de qualidade, principalmente quando se trata de uma organização com a eloquência do Ministério Público, responsável, diga-se assim, pela promoção da justiça para os injustiçados ou necessitados. Nesse aspecto, o estudo impacta diretamente na compreensão de como a formação continuada se dá na organização, apontando

para a decisão política de investir na utilização de tecnologias digitais da informação e comunicação, além de promover a inclusão de servidores nos processos de qualificação, motivando-os e conferindo o devido reconhecimento.

Como forma de fundamentar as decisões administrativas da Instituição com foco na formação continuada, o estudo será encaminhado ao Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional do Ministério Público da Paraíba, a fim de novas ações serem dimensionadas, a partir dos resultados apresentados, com destaque para a inclusão dos servidores, utilização de tecnologias digitais da informação e comunicação e fomento à educação à distância.

Assim, o estudo permitiu ao pesquisador avaliar não apenas a objetividade de uma organização, mas dimensionar um olhar crítico para si mesmo, suas ações, seus métodos, sua conduta, suas frustrações e as realizações profissionais que ainda almeja alcançar. Trata-se de um engrandecimento pessoal, auferido a partir de um programa de Mestrado capaz de multiplicar vivências e que possibilitou desbravar um universo científico ainda inexplorado e desconhecido pelo investigador, ressaltando-se as dificuldades ao longo do percurso para a apresentação dos resultados, mas o que motiva o gestor é exatamente os novos desafios que se avizinham a partir da conclusão de desta de vida.

REFERÊNCIAS

ASSMANN, Hugo. **Reencantar a educação: rumo à sociedade aprendente**. 10 ed./ Hugo Assmann. – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

_____. **Redes digitais e metamorfose do aprender**. Petrópolis: Vozes, 2005.

AUTHIER, M., LÉVY, P. **As árvores de conhecimentos**. Tradução de Mônica M. Seincmam. São Paulo: Editora Escuta, 1995.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto, Tusto Pinheiro. São Paulo: Edições 70, 2011.

BRAICK, P. R.; MOTA, M. B. **História: das cavernas ao terceiro milênio**. 3 Ed. São Paulo: Moderna, 2007.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Constituição da República Federativa do Brasil e suas emendas constitucionais. Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em 16 mar. 2014.

BRENNAND, Eládio José de Góes; MEDEIROS, José Washington de Moraes. Metodologia da pesquisa. In: BRENNAND, Edna Gusmão et AL. (orgs.) **Comunicados de Aprendizagem e educação ao longo da vida**. João Pessoa-PB: Editora Universitária da UFPB, 2012, p. 335-394

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Tradução Roneide Venancio Majer. 6 ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

CHOO, Chun Wei. **A organização do conhecimento: como as organizações usam a informação para criar significado, construir conhecimento e tomar decisões**. Tradução Eliana Rocha. 2ª Ed. São Paulo: Editora Senac São Paulo, 2006.

DELORS, Jacques. **Um tesouro a descobrir**. Tradução: José Carlos Eufrázio. 7. Ed. Revisada. São Paulo: Cortez: Brasília-DF, 2012.

DEMO, Pedro. **Pesquisa e informação qualitativa**. Campinas, SP: Papirus, 2001.

FERRAZ, Antônio Augusto Mello de Camargo *et al.* **Ministério Público. Instituição e Processo**. São Paulo: Editora Atlas S.A., 1997

GARDNER Howard. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática**. Tradução Maria Adriana Veríssimo Veronese. Porto Alegre: Artmed, 1995.

_____. **Mentes extraordinárias: perfis de quatro pessoas excepcionais e um estudo sobre o extraordinário em cada um de nós.** Tradução: Gilson B. Soares. Rio de Janeiro: Rocco, 1999.

_____. **Cinco mentes para o futuro.** Tradução Roberto Caltado Costa. Porto Alegre: Artmed, 2007.

LAVILLE, C.; DIONNE, J. **A construção do saber: manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas.** Tradução: Heloisa Monteiro e Francisco Settineri. Porto Alegre: Artmed; Belo Horizonte: Editora UFMG, 1999.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado.** 16ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

LÉVY, Pierre. **Cibercultura.** Tradução: Carlos Irineu da Costa. São Paulo: Ed 34, 1999.

_____. **A inteligência coletiva: por uma antropologia do ciberespaço.** 8. ed. Tradução de Luiz Paulo Rouanet. São Paulo: Loyola, 2011.

_____. **O que é virtual.** Tradução: Paulo Neves. São Paulo: Ed 34, 1996.

MENEZES, I. G.; GOMES, A. C. P. **Clima organizacional: uma revisão histórica do construto.** Psicologia em Revista, Belo Horizonte, Vol.16(1), p.158, 2010;

MINAYO, Maria Cecília de Souza. 2012. **“Encontros e Controvérsias no Processo de Construção do Conhecimento”.** Perspectivas Online: Humanas e Sociais Aplicadas, 2012, Vol.2(5), p.48. Disponível em http://link.periodicos.capes.gov.br/ez15.periodicos.capes.gov.br/sfxlcl41?ctx_ver=Z39.88-2004&ctx_enc=info:ofi/enc:UTF-8&ctx_tim=2014-05-26T00%3A54%3A48IST&url_ver=Z39.88-2004&url_ctx_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:ctx&rft_id=info:sid/primoxlibrisgroup.com:primoxlibris-Article-doaj&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:article&rft.genre=article&rft.atitle=ENCONTROS%20E%20CONTROV%20RSIAS%20NO%20PROCESSO%20DE%20CONSTRU%20C%20O%20DO%20CONHECIMENTO&rft.jtitle=Perspectivas%20Online%20Humanas%20e%20Sociais%20Aplicadas&rft.btitle=&rft.aulast=&rft.auinit=&rft.auinit1=&rft.auinitm=&rft.ausuffix=&rft.au=Maria%20Cec%20ADlia%20De%20Souza%20Minayo&rft.auco rp=&rft.date=2012&rft.volume=2&rft.issue=5&rft.part=&rft.quarter=&rft.ssn=&rft.spage=48&rft.epage=&rft.pages=&rft.artnum=&rft.issn=22368876&rft.eissn=&rft.isbn=&rft.sici=&rft.coden=&rft_id=info:doi/&rft.object_id=&svc_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:sch_svc&rft.eisb n=&rft_dat=%3Cdoaj%3Ec72a2201f442d37a1f03403245e215c5%3C/doaj%3E&rft_id=info: oai/&svc.fulltext=yes> Acesso 25 mai.2014.

NUNES, André Gomes Ferreira dos Santos. 2013. **"Capital intelectual e a vantagem competitiva"**. Dissertação de Mestrado. Universidade de Lisboa. Instituto Superior de Economia e Gestão, p. 11-12. Disponível em http://www.periodicos.capes.gov.br/index.php?option=com_pmetabusca&mn=88&smn=88&type=m&metalib=aHR0cDovL21scGx1cy5ob3N0ZWQuZXhsaWJyaXNncm91cC5jb20vcHJp bW9fbGlicmFyeS9saWJ3ZWlvYWNoaW9uL3NIYXJjaC5kbz9kc2NudD0wJmZyYmc9JnNj

c5zY3BzPXByaW1vX2NlbnRyYWxibXVsdGlwbGVfZmUmdGFpPWRlZmF1bHRfdGFjbnN0PXNlYXJjaCZtb2RlPUJhc2ljJmR1bT10cnVlJmluZHg9MSZmbj1zZWYyY2gmdmlkPUNBUEVT&buscaRapidaTermo=capital+humano&x=12&y=17> Acesso em 16 mar.2014.

RICHARDSON, Roberto Jarry *et al.* **Pesquisa Social: métodos e técnicas**. 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2011.

RODRIGUES, Rui Martinho. **Pesquisa acadêmica: como facilitar o processo de preparação de suas etapas**. São Paulo: Atlas, 2007.

SENGE, Peter M. **A quinta disciplina: arte e prática da organização que aprende**. Tradução: Gabriel Zide Neto. 29ª Ed. Rio de Janeiro: BestSeller, 2013.

SOARES, Edgard L. A. **Os ciclos de vida da Faculdade Independente do Nordeste – Fainor nos caminhos da gestão aprendente**. 2013. 223 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão nas Organizações Aprendentes – MPGOA) – Universidade Federal da Paraíba – UFPB, João Pessoa, 2013.

THIOLLENT, M. **Metodologia de Pesquisa-ação**. São Paulo: Cortez, 6.ed. 1994.

UNESCO. **Relatório Global sobre Aprendizagem e Educação de Adultos**. Brasília: UNESCO BRASIL, 2010.

ANEXO A – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO DE CONSULTORIA

MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

CONTRATO Nº 003/2012
INEXIGIBILIDADE Nº 003/2012

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSULTORIA ADMINISTRATIVA QUE ENTRE SI CELEBRAM O MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA-PGJ E A EMPRESA 3GEN CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA NA FORMA ABAIXO:

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA-PGJ, com sede na Rua Rodrigues de Aquino, s/n, Centro, João Pessoa-PB, inscrito no CNPJ sob o nº 09.284.001/0001-80, a seguir denominado CONTRATANTE, neste ato representado pelo seu PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA Dr. OSWALDO TRIGUEIRO DO VALLE FILHO, brasileiro, casado, Promotor de Justiça, inscrito no CPF/MF sob o nº 414.532.044-15, domiciliado nesta Capital, no uso das atribuições que lhe são conferidas, e a empresa 3GEN CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA, estabelecida na Rua Bandeira Paulista, nº 477, 5º Andar, Itaim, São Paulo/SP, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 04.833.048/0001-31, neste ato representada pelo Sr. ROBERTO CAMPOS DE LIMA, identidade 19.146.307-3 SSP/SP e CPF/MF sob o nº 089.195.388-40, doravante denominada CONTRATADA, têm entre si justo e acordado, celebrar o presente Contrato, tendo em vista o Processo Administrativo MPPB/PGJ nº 2011/28950, fundamentado no art. 25, II c/c art. 13, I, II e VI da Lei Federal nº 8.666/1993, que se regerá com fundamento nas disposições do mesmo diploma legal e alterações posteriores, mediante as cláusulas e condições a seguir:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente Contrato tem por objeto a contratação de serviço de consultoria administrativa visando implementar as melhores técnicas e práticas administrativas, com capacitação e treinamento de Membros e Servidores do Ministério Público da Paraíba, conforme Proposta da Contratada e seus anexos, que integram o presente instrumento independentemente de sua transcrição para todos os efeitos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Constitui-se parte do objeto a realização dos seguintes trabalhos e respectivas entregas de produto:

1. Treinamento e Capacitação da Equipe Técnica do Projeto;
2. Diagnóstico da estrutura atual das Diretorias, Chefias, Assessorias e processos;
3. Mapeamento das atuais rotinas administrativas;
4. Redesenho das rotinas administrativas;
5. Desenho da nova estrutura organizacional;
6. Diagnóstico do quadro funcional.

CLÁUSULA SEGUNDA – DO PRAZO

O prazo para execução do objeto deste contrato será de 06 (seis) meses corridos, contados a partir da data de sua assinatura, podendo ser prorrogado na forma da legislação pertinente.

CLÁUSULA TERCEIRA - DO PREÇO

A CONTRATANTE pagará à CONTRATADA o valor total de R\$ 410.000,00 (Quatrocentos e dez mil reais), dividido em 7(sete) parcelas, não se admitindo qualquer reajuste durante o prazo de validade do presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Nos preços contratados, estão incluídos todos os custos, inclusive salários, encargos sociais, previdenciários e trabalhistas de todo o pessoal da CONTRATADA, como também, impostos, taxas, emolumentos e quaisquer outros custos que, direta ou indiretamente, se relacionem com o fiel cumprimento das obrigações.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os preços e os percentuais são fixos e irredutíveis, nos termos da legislação vigente.

CLÁUSULA QUARTA - DOS RECURSOS FINANCEIROS

O presente contrato tem como classificação orçamentária: 03.122.5046.4216 Natureza 339039 Fonte 00.

CLÁUSULA QUINTA - DO PAGAMENTO

O pagamento será efetuado após a emissão da Nota de Empenho, consoante atestado de realização dos serviços pela Comissão de Servidores e Membros designados pelo Procurador-Geral de Justiça.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O pagamento das 7(sete) parcelas obedecerá a um cronograma de execução do objeto contratado, sendo paga em percentuais, estabelecidos e definidos na forma a seguir:

1º Parcela - 15% (Quinze por cento) após a realização do Treinamento e Capacitação da Equipe Técnica do Projeto;

2º Parcela - 15% (Quinze por cento) após a conclusão do diagnóstico da estrutura atual das Diretorias, Chefias, Assessorias e processos;

3º Parcela - 15% (Quinze por cento) após a conclusão do mapeamento das atuais rotinas administrativas;

4º Parcela - 15% (Quinze por cento) após a conclusão do redesenho das rotinas administrativas;

5º Parcela - 15% (Quinze por cento) após a conclusão do desenho da nova estrutura organizacional;

6º Parcela - 15% (Quinze por cento) após a conclusão do diagnóstico do quadro funcional;

7º Parcela - 10% (Quinze por cento) após o aceite da conclusão do projeto, que engloba a entrega de todos os produtos relacionados no Termo de Referência.

PARÁGRAFO SEGUNDO - O pagamento das parcelas de número (04) quatro, (05) cinco e (06) seis somente será efetuado após a aprovação da Comissão de Membros e Servidores designados pelo Procurador-Geral de Justiça, constatada a eficiência e aplicabilidade dos produtos entregues.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Para efeito de mensuração da eficiência da revisão apresentada, considera-se eficiente a revisão que implique em redução de, no mínimo, 50%(cinquenta por cento) do tempo gasto na tramitação de um determinado processo administrativo.

PARÁGRAFO QUARTO – Considera-se eficiente a revisão de rotina que implique em redução de, no mínimo, 25% (vinte e cinco por cento) do custo da tramitação de procedimentos realizados, sendo apresentada a composição destes custos, para efeito de comprovação da redução.

PARÁGRAFO QUINTO – Para efeito de aplicabilidade, 100% (Cem por cento) dos produtos devem ser viáveis orçamentária e financeiramente, diante dos demais recursos atualmente disponibilizados ao Ministério Público da Paraíba, dependendo, apenas para sua implementação, do exercício do Poder Discricionário da gestão da Instituição.

PARÁGRAFO SEXTO – Os pagamentos ficam condicionados a apresentação da documentação de Regularidade com a Fazenda Federal, Estadual e Municipal, regularidade com o Instituto Nacional de Seguridade Social e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Haverá retenção do recolhimento da alíquota de 1,5%(um vírgula cinco por cento), sobre o valor correspondente ao pagamento, fatura, em face ao que dispõe a Lei Estadual nº 9.335/2011, alterada pela Medida Provisória nº 171/2011, c/c a Lei Estadual nº 7.947/2006, nos termo do Decreto Estadual n.32.086/2011.

PARÁGRAFO OITAVO – Nenhum pagamento será efetivado enquanto pendente qualquer obrigação legal e/ou contratual ou penalidade imposta ou inadimplência por parte da contratada, sem que isso gere direito a acréscimo de qualquer natureza.

CLÁUSULA SEXTA - DA FISCALIZAÇÃO

Cabe à CONTRATANTE, a seu critério e através da Comissão de Servidores e Membros designados pelo Procurador-Geral de Justiça , exercer ampla, irrestrita e permanente fiscalização de todas as fases de execução do contrato e do comportamento do pessoal da CONTRATADA, sem prejuízos da obrigação desta fiscalizar seus responsáveis, empregados ou subordinados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A CONTRATADA declara aceitar, integralmente, todos os métodos e processos de inspeção, verificação e controle a serem adotados pela

CLÁUSULA SEXTA - DA FISCALIZAÇÃO

Cabe à CONTRATANTE, a seu critério e através da Comissão de Servidores e Membros designados pelo Procurador-Geral de Justiça , exercer ampla, irrestrita e permanente fiscalização de todas as fases de execução do contrato e do comportamento do pessoal da CONTRATADA, sem prejuízos da obrigação desta fiscalizar seus responsáveis, empregados ou subordinados.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A CONTRATADA declara aceitar, integralmente, todos os métodos e processos de inspeção, verificação e controle a serem adotados pela CONTRATANTE, inclusive com a apresentação da documentação que lhe for solicitada.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A existência e a atuação da Fiscalização da CONTRATANTE em nada restringe a responsabilidade única, integral e exclusiva da CONTRATADA, no que concerne ao objeto contratado e às suas consequências próximas e remotas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os serviços integrantes do conjunto objeto deste Contrato serão fiscalizadas e recebidas de acordo com os arts. 67, 68, 69 e 76 da Lei n. 8.666/93 e com o estabelecido neste contrato.

PARÁGRAFO QUARTO - A CONTRATANTE rejeitará, no todo ou em parte, o que for executado em desacordo com o presente Contrato e as disposições contidas no Termo de Referência.

CLÁUSULA SÉTIMA- DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

São Obrigações da Contratada:

- a) executar os serviços no nível de interesse da Contratante;
- b) assumir inteira responsabilidade sobre os impostos, taxas e outros que decorram direta ou indiretamente do fornecimento, contribuições e obrigações sociais trabalhistas, previdenciárias e demais encargos cabíveis;

- c) garantir, durante a execução deste Contrato, todas as condições de habilitação e qualificação estipuladas no Processo Administrativo nº Auto 2011/28950;
- d) cumprir com todas as condições avençadas na proposta apresentada ao MPPB;
- e) manter regularidade fiscal com as Fazendas Federal, Estadual e Municipal, com o INSS e FGTS, durante a vigência contratual;
- f) realizar capacitação das equipes para definição das rotinas administrativas;
- g) identificar, por assunto, o total das rotinas a serem revisadas, apontando toda a tramitação interna dos procedimentos administrativos respectivos no âmbito da CONTRATANTE, com emissão de relatório;
- h) diagnosticar as atividades administrativas atuais, entrevistando individualmente Membros, Diretores, Chefes de Departamento, Assessores e servidores de maneira geral, otimizando o tempo de execução de cada rotina e eliminando aquelas consideradas desnecessárias, obsoletas e repetitivas;
- i) avaliar a estrutura física da esfera administrativa da CONTRATANTE quanto aos espaços atualmente destinados à atividade de administração(layout), adequando os recursos de tecnologia da informação e de mobiliário, levando-se em consideração os padrões de ergonomia e conforto;
- j) avaliar o atual quantitativo e as funções desempenhadas de cargos efetivos, em comissão e à disposição em cada setor e Órgão da CONTRATANTE;
- k) padronizar as rotinas da área fim do Ministério Público da Paraíba;
- l) prestar assessoria ao grupo de trabalho responsável pela implementação, disponibilizando, no mínimo, 01(um) consultor técnico indicado, tornando disponível uma equipe de consultores para atuar em conjunto com a equipe interna;
- m) garantir a permanência dos seus consultores durante 4(quatro) dias por semana na Cidade de João Pessoa, com dedicação exclusiva ao MPPB e carga horária não inferior a 8(oito) horas diárias, dividida em dois turnos, nos dias da semana determinado pelo Gestor contratual.
- n) incluir, obrigatoriamente, na equipe de consultores em deslocamento e permanência, no mínimo a presença de um consultor técnico, integrante do corpo técnico da contratada, que tenha participado da execução dos serviços do objeto do presente instrumento contratual em outro Ministério Público;
- o) fornecer à contratante, no ato de assinatura do presente instrumento contratual, os nomes e currículos dos consultores técnicos que irão executar diretamente e pessoalmente os serviços de consultoria;
- p) manter a mesma qualificação técnica em caso de substituição dos técnicos inicialmente apresentados;
- q) repassar à CONTRATANTE, durante e no final da execução dos serviços e todo o material gerado;
- r) iniciar os trabalhos no prazo máximo de 10(dez) dias úteis, contados após a assinatura do presente contrato, sob pena de rescisão contratual;
- s) atender ao estabelecido no Termo de Referência.

CLÁUSULA OITAVA- DAS OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE

São Obrigações da Contratante:

- a) promover através de seu representante, o acompanhamento, a fiscalização dos serviços prestados e, anotando em registro próprio quaisquer falhas ou omissões, e comunicadas à CONTRATADA as ocorrências de qualquer fato que, a seu critério, exijam medidas corretivas por parte daquela;

- b) efetuar o pagamento pelos serviços prestados, conforme Cláusula Quinta deste instrumento;
- c) arcar com as despesas com passagem aérea, deslocamento diretamente associado ao objeto da contratação;
- d) disponibilizar sala, linha telefônica, Internet, material de expediente, local para armazenamento de documentos físicos e digitais;
- e) prover a estrutura para workshops com sala, data show, flip-chart e outros equipamentos necessários para a boa prestação dos serviços.

CLÁUSULA NONA- DA RESCISÃO

A Contratante poderá rescindir o presente contrato, por ato administrativo unilateral, nas hipóteses dos arts. 78, incisos I a XII e 79, da Lei n. 8.666/93, sem que caiba à Contratada qualquer indenização, sem embargo da imposição das penalidades que se demonstraram cabíveis em processo administrativo.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O presente contrato poderá ser rescindido na hipótese do não cumprimento por parte da CONTRATADA do recolhimento dos encargos sociais devidos ao INSS e FGTS, falta de pagamento dos salários, férias e outras obrigações de colaboradores.

PARÁGRAFO SEGUNDO- O presente contrato poderá ser alterado de comum acordo entre as partes, através de termo aditivo.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Será causa de rescisão contratual a não observância da entrega de quaisquer dos produtos constantes da Cláusula Primeira ou que qualquer deles seja rejeitado pela Comissão de Membros e Servidores designados pelo Procurador-Geral de Justiça.

CLÁUSULA DÉCIMA - DAS PENALIDADES

Pela inexecução total ou parcial da prestação dos serviços objeto do presente Contrato, a CONTRATANTE poderá, nos termos do disposto nos Artigos 86 e 87 da Lei 8.666/93 e alterações posteriores, garantida a prévia defesa, aplicar a CONTRATADA as seguintes sanções, após regular processo administrativo:

I – Advertência;

II - Multa, sendo:

- a) de 0,1% (zero vírgula um por cento) do valor do Contrato por dia de atraso na execução do serviço/fornecimento;
- b) de 2% (dois por cento) do valor do Contrato pelo descumprimento de qualquer obrigação contratual ou pela inexecução parcial do contrato;
- c) de 10% (dez por cento) sobre o valor do Contrato, no caso de recusa da CONTRATADA em assinar o Contrato, dentro do prazo estabelecido, ou inexecução total do serviço/fornecimento;

III - Suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a 02 (dois) anos;

IV - Declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública enquanto persistirem os motivos determinantes da punição, ou até que seja promovida a reabilitação perante a CONTRATANTE, após o ressarcimento dos prejuízos que a CONTRATADA vier a causar, decorrido o prazo de sanção aplicada com base nesta Cláusula.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - A sanção estabelecida no item IV será de competência exclusiva do Ministério Público da Paraíba, facultada sempre a defesa da CONTRATADA no

respectivo processo, nos termos do parágrafo terceiro do Art. 87 da Lei n.º 8.666/93 e alterações posteriores.

PARÁGRAFO SEGUNDO - As multas previstas no item II não têm caráter compensatório e o seu pagamento não eximirá a CONTRATADA da responsabilidade por perdas e danos decorrentes das infrações cometidas.

PARÁGRAFO TERCEIRO - O valor das multas será descontado de pagamentos eventuais devidos à Contratada, se for o caso, ou deverão ser recolhidos na Diretoria de Finanças do MPPB no prazo de 15 (quinze) dias corridos, após notificação, ou inscritos na dívida ativa estadual para execução, no caso inadimplência.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Os empregados e prepostos da CONTRATADA não terão qualquer vínculo empregatício com a CONTRATANTE, correndo por conta da primeira todas as obrigações decorrentes da legislação trabalhista, previdenciária, fiscal e comercial, as quais se obriga a saldar na época devida.

PARÁGRAFO ÚNICO – É assegurada à CONTRATANTE a faculdade de exigir a qualquer tempo, da CONTRATADA, documentação que comprove o correto e tempestivo pagamento de todos os encargos previdenciários, trabalhistas e fiscais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA- DO GESTOR

Caberá à Comissão de Membros e Servidores instituída pelo Procurador-Geral de Justiça a gestão e fiscalização do presente instrumento, zelando pelo cumprimento das cláusulas contratuais, devendo, caso necessário, adotar as medidas administrativas cabíveis, bem como evitar solução de continuidade da relação contratual, quando for o caso.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DO IMPEDIMENTO

Fica vedada a contratação de empresa cujo sócio, proprietário ou acionista, seja cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até terceiro grau de Membros ou Servidores do Ministério Público da Paraíba.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA REGÊNCIA CONTRATUAL

Este Contrato regula-se pelas suas Cláusulas e pelos preceitos do Direito Público, aplicando-se-lhes supletivamente os princípios gerais da Teoria Geral dos Contratos e as Disposições do Direito Privado, reconhecendo-se os Direitos da Administração em caso de rescisão administrativa, prevista na Lei Federal n.º 8.666/93, e alterações.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA- DOS CASOS OMISSOS

Os casos omissos serão solucionados segundo os princípios jurídicos aplicáveis, não acarretando qualquer efeito impeditivo da aplicação das regras cabíveis.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DOS DIREITOS DA CONTRATANTE

São prerrogativas da Contratante as previstas no art. 58 da Lei n. 8.666/93, que as exercerá nos termos das normas referidas no preâmbulo deste contrato.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DA CESSÃO OU DA TRANSFERÊNCIA

O presente contrato não poderá ser objeto de cessão ou transferência, no todo ou em parte.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS DESPESAS DO CONTRATO

Constituirá encargo exclusivo da Contratada o pagamento de tributos, tarifas, emolumentos e despesas decorrentes da formalização deste contrato e da execução de seu objeto.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Os casos omissos e as dúvidas suscitadas durante a execução deste contrato serão resolvidos pelas partes contratantes de comum acordo, e ainda de acordo com a Lei nº 8.666/93 e suas atualizações, de forma escrita, por ser a legislação aplicável à execução do presente instrumento.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O presente instrumento obriga as partes contratantes e aos seus sucessores, que na falta delas responsabilizar-se-ão pelo seu integral cumprimento.

PARÁGRAFO SEGUNDO - A Contratada se obriga a aceitar os acréscimos e supressões até o limite de 25% do valor atualizado do contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DO FORO

As partes elegem o Foro da Comarca de João Pessoa, Capital do Estado da Paraíba, como competente para dirimir toda e qualquer controvérsia resultante do presente contrato, renunciando, expressamente, a outro qualquer por mais privilegiado que se configure.

E por estarem as partes justas e acordadas, as partes firmam o presente Contrato de Prestação de Serviços, em 02 (duas) vias de igual teor e forma, juntamente com as testemunhas abaixo, para que produzam seus efeitos legais.

João Pessoa, 24 de abril de 2012.

OSWALDO TRIGUEIRO DO VALLE FILHO
MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
CONTRATANTE

ROBERTO CAMPOS DE LIMA
3GEN CONSULTORIA EMPRESARIAL LTDA
CONTRATADA

TESTEMUNHAS:

1) _____ CPF: _____

2) _____ CPF: _____

ANEXO B – Portaria 47/2011**PORTARIA Nº 0047/11**

João Pessoa, 07 de janeiro de 2011.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, inciso IX, da Lei Complementar nº 19/94, de 10.01.94 (Lei Orgânica do Ministério Público), e tendo em vista o disposto no art. 126, II, da Constituição Estadual, c/c a Lei nº 8.470, de 08.01.2008, publicada no D.O. de 09.01.2008,

R E S O L V E nomear, a partir de 12/01/2011, o servidor JONATHA VIEIRA DE SOUSA, Oficial de Promotoria I, matrícula nº 701.360-4, para exercer, em comissão, o cargo de Chefe de Departamento de Recursos Humanos, Código MP-NEAD-401 desta Procuradoria-Geral de Justiça, até ulterior deliberação.

CUMpra-se
PUBLIQUE-SE

OSWALDO TRIGUEIRO DO VALLE FILHO

Procurador-Geral de Justiça

PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA
Publicado no Diário da Justiça

Em, 12 de janeiro de 2011.

Luciana Carneiro Pires Massa
Assessora IV do Apoio Administrativo
Mat. 701.370-1

ANEXO C – Portaria 309/2011**PORTARIA Nº 309/11**

João Pessoa, 21 de fevereiro de 2011.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, c/c os arts. 47 e 84 todos da Lei Complementar nº 19/94, de 10.01.94 (Lei Orgânica do Ministério Público),

R E S O L V E designar o servidor JONATHA VIEIRA DE SOUSA, Oficial de Promotoria I, para integrar a **Comissão Especial** de análise do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Servidores Auxiliares do Ministério Público, constituída pela Portaria nº 1383/10, de 03 de novembro de 2010.

CUMPRA-SE
PUBLIQUE-SE

OSWALDO TRIGUEIRO DO VALLE FILHO
Procurador-Geral de Justiça

ANEXO D – Portaria 720/2013

Diário Oficial Eletrônico • Quarta-feira, 11 de dezembro de 2013

2

em situações excepcionais e temporárias, excedentes à jornada de trabalho durante o mês de dezembro de 2013, conforme demonstrativo abaixo:

Vide tabela anexo

Republicado por incorreção(*)

NELSON ANTÔNIO CAVALCANTE LEMOS
Procurador-Geral de Justiça em exercício

PORTARIA Nº 720/2013 DIADM

João Pessoa, 10 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.10 (Lei Orgânica do Ministério Público),

RESOLVE constituir comissão especial para análise do novo Plano de Cargos, Carreira e Remuneração (PCCR) dos Servidores Auxiliares do Ministério Público, para no prazo de 90(noventa) dias, contados da data da publicação desta Portaria, encaminhar ao Procurador-Geral de Justiça proposta final do plano, integrada pelos seguintes membros:

PRESIDENTE: Nelson Antônio Cavalcante Lemos

MEMBROS: Auresa Alice Franca Soares de Oliveira Mat. 094.922-1

Ceris Maria Vieira Batista Mat. 077.501-1

Cleber Carneiro da Silva Mat. 701.447-3

Fernando Ricardo Barbosa Lima Mat. 701.354-0

Jonatha Vieira de Sousa Mat. 701.360-4

Leila Coutinho Vilhena Mat. 701.456-2

Republicado por incorreção(*)

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 1617/DIAFU

João Pessoa, 2 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar no 97/10, de 22/12/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), RESOLVE designar o Doutor BERLINO ESTRELA DE OLIVEIRA, 5º Promotor de Justiça de Família e Sucessões da Promotoria de Justiça de Família e Sucessões de Campina Grande, para exercer suas funções com atribuições em audiências como Promotor de Justiça da Promotoria Cumulativa de Pocinhos no dia 11/12/2013, em virtude do afastamento justificado do Dr. Sócrates da Costa Agra.

CUMPRAR-SE

PUBLIQUE-SE

NELSON ANTONIO CAVALCANTE LEMOS
Procurador-Geral de Justiça em Exercício

PORTARIA Nº 1641/DIAFU

João Pessoa, 3 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar no 97/10, de 22/12/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), RESOLVE designar o Doutor EDJACIR LUNA DA SILVA, 15º Promotor de Justiça Auxiliar de 3ª Entrância, para exercer suas funções com atribuições em júri como Promotor de Justiça da Promotoria Cumulativa de Caaporã durante os dias 06/12/2013, 09/12/2013, 13/12/2013 e 18/12/2013, em virtude do afastamento justificado da titular.

CUMPRAR-SE

PUBLIQUE-SE

NELSON ANTONIO CAVALCANTE LEMOS
Procurador-Geral de Justiça em Exercício

PORTARIA Nº 1642/DIAFU

João Pessoa, 3 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA em exercício, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar no 97/10, de 22/12/2010 (Lei

Orgânica do Ministério Público), RESOLVE designar o Doutor ALEXANDRE VARANDAS PAIVA, 4º Promotor de Justiça Auxiliar de 3ª Entrância, para exercer suas funções com atribuições em júri como Promotor de Justiça da Promotoria Cumulativa de Caaporã durante os dias 10/12/2013 e 16/12/2013, em virtude do afastamento justificado da titular.

CUMPRAR-SE

PUBLIQUE-SE

NELSON ANTONIO CAVALCANTE LEMOS
Procurador-Geral de Justiça em Exercício

PORTARIA Nº 1645/DIAFU

João Pessoa, 9 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar no 97/10, de 22/12/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), RESOLVE designar a Doutora ANA LUCIA TORRES DE OLIVEIRA, 1ª Promotor de Justiça Cível da Promotoria de Justiça Cível de João Pessoa, para exercer suas funções com atribuições em audiências como 4º Promotor de Justiça Cível da Promotoria de Justiça Cível de João Pessoa (16A. VARA CÍVEL DE JOÃO PESSOA) no dia 11/12/2013, em virtude do afastamento justificado da titular.

CUMPRAR-SE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 1648/DIAFU

João Pessoa, 9 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar no 97/10, de 22/12/2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), RESOLVE designar o Doutor BERLINO ESTRELA DE OLIVEIRA, 5º Promotor de Justiça de Família e Sucessões da Promotoria de Justiça de Família e Sucessões de Campina Grande, para exercer suas funções com atribuições em audiências como Promotor de Justiça da Promotoria Cumulativa de Pocinhos no dia 11/12/2013, em virtude do afastamento justificado do Dr. Sócrates da Costa Agra.

CUMPRAR-SE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 1651/DIAFU

João Pessoa, 9 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 209, §1º da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.10 (Lei Orgânica do Ministério Público), e tendo em vista o contido no Ofício nº 544/2013/CGMP, RESOLVE designar o Doutor FLÁVIO WANDERLEY DA NÓBREGA CABRAL DE VASCONCELOS, 2º Promotor de Justiça de Defesa da Saúde da Promotoria de Justiça dos Direitos Difusos de João Pessoa, de 3ª entrância, para integrar a Comissão Processante do Processo Administrativo Disciplinar – PAD, a ser instaurado pela Corregedoria-Geral.

CUMPRAR-SE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 1652/DIAFU

João Pessoa, 9 de dezembro de 2013

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15 da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.10 (Lei Orgânica do Ministério Público), c/c o disposto na Lei nº 9.717/12, de 28/05/12, publicada no Diário Oficial de 30/05/12 e republicada no dia 14/06/12, e tendo em vista o art. 28º do CPP,

RESOLVE designar o Doutor ARLINDO ALEMIDA DA SILVA, 2º Promotor de Justiça da Execução Penal da Promotoria de Justiça

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA	PROCURADORIAS CÍVEIS	PROCURADORIAS CRIMINAIS	CONSELHO SUPERIOR
Procurador-Geral de Justiça: Bertrand de Araújo Asfora 1º Subprocurador-Geral de Justiça: Nelson Antônio Cavalcante Lemos 2º Subprocurador-Geral de Justiça: Mariane de Lima Campos de Carvalho Corregedor-Geral do Ministério Público: Aldenor Orlando de Moura Jansen Secretaria-Geral:	Alcides Manoel da Costa Macedo Vivian Costa Maranhão da Costa Lopes Orlaniza Nunes de Lucena Lucia de Fátima Maia de Fátima Nelson Antônio Cavalcante Lemos Valberto Gomes de Lira Daniel Vilela Groves Marcus Vinícius Sousa Mauer Aldenor Orlando de Moura Jansen	Jose Marcos Nogueira Serrano Jose Roberto Neto Katia Regina Medeiros Lira Lucena Alexei Cristiano Pires Gusmano Campos Paulo Barbosa de Almeida Francisco Sages Macedo Vieira Marta Lurdes Diniz de Albuquerque Melo	Bertrand de Araújo Asfora (Presidente) Jose Marcos Nogueira Serrano Jacilene Nicolau Faustino Gomes Milton Antonio Cavalcante Lemos Jose Roberto Neto Katia Regina Medeiros Lira Lucena Marcus Vinícius Sousa Mauer Mariane de Lima Campos de Carvalho Eduardo Roberto de Souza Brito Neto



Ministério
Público da
Paraíba

Rua Rodrigues de Aguiar, s/n, Centro,
CEP-58011-030, Fone: (81) 3127-6000

ANEXO E

CARTA DE PROJETO



CARTA DO PROJETO



FICHA DE DETALHAMENTO E ACOMPANHAMENTO DE PROJETO ESTRATÉGICO

DADOS GERAIS

NOME DO PROJETO			
PRO – MP (Projeto de Padronização de Rotinas Organizacionais do Ministério Público da Paraíba)			
GESTOR	PATROCINADOR	DURAÇÃO TOTAL DO PROJETO	INVESTIMENTO
Francisco Seráficoio	Oswaldo Trigueiro do Valle Filho	21 (vinte e um) meses	
DESCRIÇÃO DO PROJETO			
O Projeto de Padronização de Rotinas Organizacionais do Ministério Público da Paraíba tem como objetivo aumentar a produtividade, eficiência e eficácia da esfera administrativa da Instituição, por meio de uniformização de procedimentos, racionalização do tempo de tramitação de processos, redimensionamento de Órgãos de Apoio Administrativo e realocação de servidores.			

OBJETIVO E ESCOPO

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS IMPACTADOS	CONTRIBUIÇÃO PARA ALCANCE DO OBJETIVO
Padronizar e implementar rotinas técnico-administrativas	1. Sistematizar os procedimentos administrativos da Procuradoria Geral de Justiça; 2. Redimensionar o quantitativo de servidores em cada Órgão de Apoio Administrativo, redefinindo, também, as atribuições de cada setor, apontando as transformações, criações e extinções de cargos que se fizerem necessárias;

ESCOPO: PRODUTOS E SERVIÇOS A SEREM GERADOS

1. Treinamento e capacitação de, no mínimo, quatro Membros e oito servidores em gestão administrativa, fornecendo-lhes conhecimento acerca das melhores técnicas em gestão de pessoas e gestão em organizações aprendentes, com carga horária mínima de 40 (quarenta) horas-aula, considerando a hora-aula com 50 (cinquenta) minutos, devendo o curso se desenvolver de segunda a quinta, das 08h às 12h e das 14h às 18h, e das 07h às 13h, nas sextas-feiras, com apresentação prévia do conteúdo programático, a fim de ser submetido à aprovação pela Unidade Fiscalizadora do serviço; 2. Projeto Final para reestruturação administrativa do Ministério Público da Paraíba, contendo obrigatoriamente os seguintes subprodutos: 2.1 Diagnóstico acerca da estrutura atual das Diretorias, Chefias e Assessorias, constando, quando for o caso, a necessidade de alteração desse cenário e propondo a situação ideal para funcionamento, inclusive, no que diz respeito à criação, transformação ou extinção de cargos efetivos, em comissão e função de confiança, fusão, criação ou extinção de Assessorias, Divisões, Departamentos e Diretorias, sem prejuízo de demais sugestões de modificações, sempre no intuito de modernizar o aspecto administrativo da Procuradoria-Geral de Justiça; 2.2 Reformulação das atribuições dos cargos de Direção, Chefia e Assessoramento, previstas atualmente na Resolução CPJ nº 009/2008, já na nova estrutura proposta no item anterior, com definição de metas a serem alcançadas a curto, médio e longo prazo; 2.3 Revisão, apresentada por meio de relatório, das rotinas da Procuradoria Geral de Justiça, a partir da identificação, por assunto, das atividades e procedimentos administrativos, com apresentação de novos fluxogramas, otimizando o tempo de execução de cada rotina e eliminando aqueles consideradas desnecessárias, obsoletas e repetitivas; 2.4 Padronização das rotinas administrativas das Promotorias de Justiça, formatando o início de cada demanda a ser atendida pela Procuradoria Geral de Justiça, de acordo com a natureza de cada solicitação; 2.5 Diagnóstico exemplificativo de, no mínimo, 10 (dez) rotinas, apontando a composição dos custos das atividades desempenhadas pelos servidores; 2.6 Diagnóstico acerca do perfil de cada servidor atualmente lotado na Procuradoria Geral de Justiça, com proposta de rotações, levando-se em consideração as aptidões e formações dos servidores, bem como a real demanda de cada unidade do Ministério Público, considerando as atividades desempenhadas, avaliando, inclusive, o percentual de satisfação do servidor quanto ao exercício de suas atribuições; 2.7 Diagnóstico acerca do conteúdo do subitem 3.4, sugerindo as alterações que se fizerem necessárias, a fim de obter maior qualidade da prestação do serviço público e melhores condições de trabalho aos Membros e Servidores do Ministério Público da Paraíba; 2.8 Manual de controle interno, compilando o novo organograma da instituição, as atribuições dos cargos, o quantitativo ideal de servidores por setor, os prazos para tramitação de procedimentos administrativos, as metas a serem alcançadas e mecanismos de instituição de produtividade, eficiência e presteza da gestão administrativa no Ministério Público da Paraíba; 2.9 Diagnóstico acerca da necessidade de capacitação de servidores, diante da demanda de cada setor, apontando quais cursos devem ser objeto de investimento pela Instituição.

NÃO-ESCOPO

Padronização de rotinas das Promotorias de Justiça vinculadas à área de atuação institucional.

CRONOGRAMA

Nº	ENTREGÁVEIS E ATIVIDADES	RESPONSÁVEL pela atividade	PRAZO	
			Realizado	Data Limite
	Solicitação a cada Órgão de Apoio Administrativo, para que relate a rotina administrativa do setor, especificando responsabilidades e competências	Jonatha	07/01/2011	08/01/2011
	Recebimento de relatórios de cada Órgão de Apoio Administrativo.	Jonatha	09/01/2011	09/02/2011
	Avaliação quanto à possibilidade do gestor e suporte gerarem os produtos independentemente do auxílio de terceiro	Bertrand Jonatha	10/02/2011	28/02/2011
	Confecção de relatório constando a impossibilidade de se executar internamente o objeto do Projeto de Padronização de Rotinas, sem o auxílio de terceiros, com a opinião de se contratar consultoria administrativa	Bertrand Jonatha	01/03/2011	10/03/2011
	Deliberação em reunião de gestão estratégica, para contratação de consultoria administrativa	Patrocinador	16/05/2011	31/04/2011
	Confecção de Termo de Referência para contratação de consultoria	Francisco Seráfico Jonatha	10/11/2011	01/06/2011
	Processo Administrativo nº 2011/28950 (doc 137256), cujo objeto trata da contratação de empresa para prestação do serviço de consultoria	Francisco Seráfico Jonatha	10/11/2011	10/11/2011
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa Braziliant Consultoria	Departamento de Serviços Gerais	26/01/2012	26/01/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa SCIENTEC – Associação para o Desenvolvimento da Ciência e da Tecnologia	Departamento de Serviços Gerais	26/01/2012	26/01/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa GD Consult	Departamento de Serviços Gerais	27/01/2012	27/01/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa 3GEN	Departamento de Serviços Gerais	03/02/2012	03/02/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa FUNPEC	Departamento de Serviços Gerais	09/02/2012	09/02/2012
	Reunião: com o Patrocinador, Gestor, Suporte e Secretário Geral do MPPB sobre as apresentações das propostas	Patrocinador e outros	27/02/2012	27/02/2012
	Tramitação regular do procedimento administrativo de contratação da empresa especializada em consultoria administrativa culminando com a contratação	Diversos Órgão de Apoio Administrativo		31/03/2012
	Execução do serviço de consultoria administrativa	Gestor e suporte		31/09/2012
	Entrega da revisão geral de rotinas administrativas, da proposta do novo organograma juntamente com todos os itens descritos no escopo do Projeto	Gestor e suporte		31/09/2012

COMENTÁRIOS**COMENTÁRIOS****DOCUMENTAÇÃO****DOCUMENTO EMITIDO E REVISADO POR**

Francisco Seráfico e Jonatha Vieira

JOÃO PESSOA / PB

05/02/2012

APÊNDICE A QUESTIONÁRIO

**UFPB – UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO- CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL – GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES**

QUESTIONÁRIO

Este instrumento de coleta de dados refere-se à pesquisa intitulada: “A GESTÃO DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA: “DIFUNDINDO DIREITOS, COLETIVIZANDO JUSTIÇA”, do mestrando Jonatha Vieira de Sousa. As informações são estritamente acadêmicas, sem fins lucrativos e resguardando a identidade dos sujeitos respondentes. Agradecemos sua contribuição!

PRIMEIRA PARTE: PERFIL DO SUJEITO:

1.

1.1 Sexo:

() Masculino

() Feminino

1.2 Qual a sua faixa etária?

() Entre 20 e 30 anos;

() Entre 31 e 40 anos;

() Entre 41 e 50 anos;

() Acima de 51 anos.

1.3 Qual o vínculo com o Ministério Público da Paraíba? Marque a alternativa.

() Membro;

() Servidor:

() cargo de nível médio;

() cargo de nível superior.

1.4 Formação acadêmica:

() Graduação;

() Especialização;

() Mestrado;

() Doutorado.

1.5 Tempo de efetivo exercício funcional no Ministério Público em anos:

_____ anos.

1.6 Em qual microrregião administrativa do Ministério Público você exerce suas atribuições:

() 1ª Microrregião: João Pessoa, Cabedelo, Bayeux, Santa Rita, Lucena, Rio Tinto, Mamanguape, Jacaraú, Cruz do Espírito Santo, Pedras de Fogo, Alhandra, Caaporã;

() 2ª Microrregião: Guarabira, Itabaiana, Pilar, Gurinhém, Mari, Sapé, Araçagi, Alagoinha, Pirpirituba, Pilões, Arara, Serraria, Solânea, Barra de Santa Rosa, Remígio, Cuité, Picuí, Cacimba de Dentro, Araruna, Bananeiras, Belém, Caiçara, Areia;

() 3ª Microrregião: Campina, Grandem Monteiro, Prata, Sumé, Serra Branca, São João do Cariri, Cabaceiras, Boqueirão, Queimadas, Aroeiras, Umbuzeiro, Ingá, Alagoa Grande, Esperança, Sousa, Uiraúna, São João do Rio do Peixe, Cajazeiras, São José de Piranhas, Bonito de Santa Fé, Conceição, Pocinhos, Soledade, Juazeirinho, Taperoá, Alagoa Nova;

() 4ª Microrregião: Patos, Catolé do Rocha, Brejo do Cruz, São Bento, Paulista, Pombal, Coremas, Itaporanga, Piancó, Santana dos Garrotes, Princesa Isabel, Água Branca, Malta, Teixeira, São Mamede, Santa Luzia;

() 5ª Microrregião: Sousa, Uiraúna, São João do Rio do Peixe, Cajazeiras, São José de Piranhas, Bonito de Santa Fé, Conceição

SEGUNDA PARTE:

2.

2.1 Em sua concepção, faz-se necessário promover qualificação profissional no Ministério Público da Paraíba?

☐ Sim☐ Não

Por quê?

2.2 Como você avalia a formação continuada proposta aos membros e servidores do Ministério Público da Paraíba?

☐ Plenamente satisfatório.☐ Satisfatório.☐ Pouco satisfatório.☐ Insatisfatório.

Por quê?

2.3 Como membro, participou de cursos de qualificação a partir de 2010?

☐ Sim☐ Não

Por quê?

2.4 Como servidor, participou de cursos de qualificação a partir de 2010?

☐ Sim☐ Não

Por quê?

2.5 Como membro ou servidor, você está participando atualmente de algum programa ou curso de capacitação?

☐ Sim☐ Não

Por quê?

2.6 Em sua avaliação, os prováveis impactos profissionais com a implementação de qualificação no Ministério Público da Paraíba são:

☐ Relevantes☐ Pouco relevantes☐ Irrelevantes

Por quê?

2.7 Embora seja uma capacitação profissional, participar de um curso promovido pela Instituição, traz ganhos pessoais?

() Sim

() Não

Por quê?

2.8 As tecnologias digitais de comunicação e informação, com a internet, são utilizadas para capacitação no Ministério Público da Paraíba?

() Sempre () As vezes () Raramente () Nunca

2.9 Se utilizadas, favorecem a qualificação?

() Sim

() Não

Por quê?

2.10 Que outras considerações o(a) Sr.(a) gostaria de fazer acerca da política de formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba?

_____ - PB, ____ de agosto de 2014.

UFPB – UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO- CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL – GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES
ALUNO: JONATHA VIEIRA DE SOUSA

APÊNDICE B
PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS 001.2014.005020



Ministério Público do Estado da Paraíba
SECRETARIA GERAL - SEGER

Pedido de Providências 001.2014.005020

Informações

- **Classe** - Pedido de Providências
- **Assunto principal**
 (1000028) DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO /
 Solicitação / Outros assuntos
- **Data de registro** - 15/08/2014 às 15:26h

Pessoas interessadas

- **INTERESSADO** - JONATHA VIEIRA DE SOUSA - **Mat.:** 7013604

Movimentos

Nº.	Nome do movimento	Página
1	1000001 - Registro (JONATHA VIEIRA em 15/08/2014 às 15:26h) <i>Requerimento para concessão de autorização</i>	2
2	920023 - Feito encaminhado ao Membro (JONATHA VIEIRA em 15/08/2014 às 15:57h)	
3	1000022 - Devolução de procedimento (CARLOS ROMERO em 15/08/2014 às 16:48h)	
4	920044 - Despacho (JONATHA VIEIRA em 15/08/2014 às 16:56h)	11
5	920025 - Feito encaminhado a órgão interno (JONATHA VIEIRA em 15/08/2014 às 17:28h)	

Este arquivo foi gerado em 16/08/2014 às 16:39h.

EXCELENTÍSSIMO SENHOR PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA,

q. H.

A S J M.

2. P. 3. 3. P. 4. 19
08
14

JONATHA VIEIRA DE SOUSA, servidor efetivo do Ministério Público da Paraíba, matrícula 701.360-4, lotado na Secretaria-Geral, ora no exercício do cargo de Assessor IV do Secretário-Geral, vem perante Vossa Excelência expor, e, ao final, requerer o seguinte:

O interessado é aluno devidamente matriculado no Mestrado cuja área é Gestão e Aprendizagens do Programa de Pós-Graduação em Gestão em Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba, conforme Histórico de Notas e Comprovante de Matrícula em anexo, desenvolvendo pesquisa de conclusão do curso acerca da qualificação promovida pelo Ministério Público da Paraíba, cuja proposta é: **A GESTÃO DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA:**

"DIFUNDINDO DIREITOS, COLETIVIZANDO JUSTIÇA".

Nesse sentido, como forma de validar a pesquisa em desenvolvimento, **REQUER** de Vossa Excelência, **autorização** para executar pesquisa interna, nos termos do Questionário em anexo, a fim de coletar dados imprescindíveis ao estudo, e, ao final, subsidiar a Administração Superior na tomada de decisões, quanto às diretrizes para a (re)construção de uma política de formação continuada nesta Instituição.

Por fim, **REQUER** autorização, para citação e utilização de informações relacionadas direta ou indiretamente à atuação do servidor requerente, **todas públicas**, tais como:

- suporte na gestão e execução do Projeto de Reestruturação Organizacional do Ministério Público da Paraíba, inserido no Planejamento Estratégico Institucional, conforme Carta de Projeto anexa;
- assessoria, no âmbito da Secretaria-Geral, na formatação do convênio com a Assembleia Legislativa, para promoção de formação continuada;
- assessoria, no âmbito da Secretaria-Geral, na gestão do Convênio com a Universidade Estadual da Paraíba;
- utilização de normas e documentos públicos que se relacionem com a formação continuada promovida pelo Ministério Público da Paraíba.

Assim, espera deferimento.

João Pessoa 12 de agosto de 2014.

Jonatha Vieira de Sousa
JONATHA VIEIRA DE SOUSA
Mat. 701.360-4

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014



SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
UFPB - Universidade Federal da Paraíba
PRPG - Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa



Cid. Universitária - João Pessoa-PB - Cep: 58051-900

Histórico Escolar - Emitido em: 13/08/2014 às 09:28h

Dados Pessoais

Nome: JONATHA VIEIRA DE SOUSA Matrícula: 2012115776
Data de Nascimento: 28/08/1982 Naturalidade: Santa Rita/Paraíba
Filiação: JULINEIDE VIEIRA DE FIGUEIREDO SOUSA EDNALDO BARBOSA DE SOUSA
RG: 2516707 SSP CPF: 043.011.064-21 Sexo: masculino
Endereço: JOÃO CABRAL DE LUCENA, 325, Apt 702 Bairro: BESSA
Município: JOÃO PESSOA UF: PB

Dados Acadêmicos

Programa: PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES CRA: 8.9
Nível: MESTRADO Currículo: 0010/2008 Status: ATIVO
Forma de Ingresso: Processo Seletivo Completo
Área de Concentração: GESTÃO E APRENDIZAGENS
Linha de Pesquisa: Não Informado
Orientador: 873.393.744-34 - JOSE WASHINGTON DE MORAIS MEDEIROS
Mês/Ano Inicial: OUT/2012 Mês Atual: 23º
Trancamentos: 0 (max: 1)
Prorrogações: 0 meses

Disciplinas Obrigatórias

Ano/Per	Componente Curricular	CH	CR	Turma	Nota	Situação
2012/2	1303058 TEORIA DA APRENDIZAGEM	45	3	01	9.0	APROVADO
2012/2	1303059 ABORDAGENS CONT DA GESTAO ORGANIZACIONAL	45	3	01	7.3	APROVADO
2013/1	1303057 DEMOCRACIA E ORGANIZAÇÕES APRENDENTES	45	3	01	7.8	APROVADO
2013/1	1303060 PESQUISA SOCIAL E INTER/TRANSDISCIPLINARIDADE	45	3	01	7.8	APROVADO

Disciplinas Optativas

Ano/Per	Componente Curricular	CH	CR	Turma	Nota	Situação
2013/1	1303063 GESTÃO DE PROJETOS EDUCACIONAIS	45	3	01	9.3	APROVADO
2013/1	1303065 TECNOLOGIAS DIGITAIS NA COMUNICAÇÃO E	45	3	01	10.0	APROVADO
2013/2	1303070 ÉTICA E COMPETÊNCIA INTER-RELACIONAL NAS	30	2	01	10.0	APROVADO
2013/2	1303075 PEDAGOGIA INSTITUCIONAL	30	2	01	10.0	APROVADO
2014/1	1303076 PRÁTICA DE PESQUISA I	30	2	15	10.0	APROVADO
2014/2	1303077 PRÁTICA DE PESQUISA II	30	2	15	—	MATRICULADO

Disciplinas Extra Curriculares

Ano/Per	Componente Curricular	CH	CR	Turma	Nota	Situação
---------	-----------------------	----	----	-------	------	----------

Informações Adicionais de Disciplinas

Disciplina	Ano	Período	Turma	Subtítulo
------------	-----	---------	-------	-----------

Exames de Qualificação

Descrição	Ano/Per	Data de Conclusão	Resultado
EXAME DE QUALIFICAÇÃO	2014/1	—	MATRICULADO

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sistemas.ufpb.br/sigaa/documentos> informando a matrícula, data de emissão e o código de verificação: 72747b5517

Página 1 de 2

Pedido de Providências 001.2014.005020

Documento 2014/0000052305 criado em 15/08/2014 às 15:26

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código 36949d93a3363918/bb24fa708df6e7b

3 de 11



SIGAA - Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas
UFPB - Universidade Federal da Paraíba
PRPG - Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa



Cid. Universitária - João Pessoa-PB - Cep: 58051-900

Histórico Escolar - Emitido em: 13/08/2014 às 09:28h

Nome: **JONATHA VIEIRA DE SOUSA**

Matrícula: **2012115776**

Créditos Exigidos:	24	Créditos Pendentes:	0	Obrigatórios Exigidos:	12	Obrigatórios Pendentes:	0
Créditos Integralizados:		Total - 24 (Obrigatórios - 12 Optativas - 12 Em Atividades - 0 Outras - 0)					

Atenção, agora o histórico possui uma verificação automática de autenticidade e consistência, sendo portanto dispensável a assinatura da coordenação do curso ou da PRPG. Favor, ler instruções no rodapé.

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sistemas.ufpb.br/sigaa/documentos> informando a matrícula, data de emissão e o código de verificação: 72747b5517

Página 2 de 2

Pedido de Providências 001.2014.005020

Documento 2014/0000052305 criado em 15/08/2014 às 15:26

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código 36949d93a33639184b24fa7f08df6e2b

1 de 11

13/8/2014

Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
SISTEMA INTEGRADO DE GESTÃO DE ATIVIDADES ACADÊMICAS

EMITIDO EM 13/08/2014 09:29

Portal do Discente

ATESTADO DE MATRÍCULA

Período Letivo: **2014.2** Nível: **MESTRADO**
 Matrícula: **2012115776** Vínculo: **REGULAR**
 Nome: **JONATHA VIEIRA DE SOUSA**
 Programa: **PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES**
 Nível: **MESTRADO PROFISSIONAL**
 Área de Concentração: **GESTÃO E APRENDIZAGENS**
 Orientador: **JOSE WASHINGTON DE MORAIS MEDEIROS**

TURMAS MATRICULADAS: 1

Cód.	Componentes Curriculares/Docentes	Turma	Status	Horário
1303077	PRÁTICA DE PESQUISA II JOSE WASHINGTON DE MORAIS MEDEIROS Tipo: DISCIPLINA Local: MPOGA	15	MATRICULADO	56N4

TABELA DE HORÁRIOS:

Horários	Dom	Seg	Ter	Qua	Qui	Sex	Sab
07:00 - 08:00	---	---	---	---	---	---	---
08:00 - 09:00	---	---	---	---	---	---	---
09:00 - 10:00	---	---	---	---	---	---	---
10:00 - 11:00	---	---	---	---	---	---	---
11:00 - 12:00	---	---	---	---	---	---	---
12:00 - 13:00	---	---	---	---	---	---	---
13:00 - 14:00	---	---	---	---	---	---	---
14:00 - 15:00	---	---	---	---	---	---	---
15:00 - 16:00	---	---	---	---	---	---	---
16:00 - 17:00	---	---	---	---	---	---	---
17:00 - 18:00	---	---	---	---	---	---	---
18:00 - 19:00	---	---	---	---	---	---	---
19:00 - 20:00	---	---	---	---	---	---	---
20:00 - 21:00	---	---	---	---	---	---	---
21:00 - 22:00	---	---	---	---	1303077	1303077	---
22:00 - 23:00	---	---	---	---	---	---	---

ATENÇÃO

Para verificar a autenticidade deste documento acesse <https://sistemas.ufpb.br/sigaa/documentos/> informando a matrícula, a data de emissão e o código de verificação **872f0d634b**

SIGAA | STI - Superintendência de Tecnologia da Informação da UFPB / Cooperação UFRN - Copyright © 2006-2014 | (83) 3216-7888 | 3.6.4_1.10.19

Pedido de Providências 001/2014-005920

Documento 2014/000052305 criado em 15/08/2014 às 15:26

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mnpb.mp.br/validacao> através do código 2694992-3262016-6-644-70030606

1/1

5 de 11

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014



UFPB – UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO- CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL – GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES

QUESTIONÁRIO

Este instrumento de coleta de dados refere-se à pesquisa intitulada: "A GESTÃO DA APRENDIZAGEM ORGANIZACIONAL NO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA: "DIFUNDINDO DIREITOS, COLETIVIZANDO JUSTIÇA", do mestrando **Jonatha Vieira de Sousa**. As informações são estritamente acadêmicas, sem fins lucrativos e resguardando a identidade dos sujeitos respondentes. Agradecemos sua contribuição!

PRIMEIRA PARTE: PERFIL DO SUJEITO:

1.

1.1 Sexo:

() Masculino

() Feminino

1.2 Qual a sua faixa etária?

() Entre 20 e 30 anos;

() Entre 31 e 40 anos;

() Entre 41 e 50 anos;

() Acima de 51 anos.

1.3 Qual o vínculo com o Ministério Público da Paraíba? Marque a alternativa.

() Membro;

() Servidor:

() cargo de nível médio;

() cargo de nível superior.

1.4 Formação acadêmica:

() Graduação;

() Especialização;

() Mestrado;

() Doutorado.

1.5 Tempo de efetivo exercício funcional no Ministério Público em anos:

_____ anos.

1.6 Em qual microrregião administrativa do Ministério Público você exerce suas atribuições:

() 1ª Microrregião: João Pessoa, Cabedelo, Bayeux, Santa Rita, Lucena, Rio Tinto, Mamanguape, Jacaraú, Cruz do Espírito Santo, Pedras de Fogo, Alhandra, Caaporã;

() 2ª Microrregião: Guarabira, Itabaiana, Pilar, Gurinhém, Mari, Sapé, Araçagi, Alagoinha, Pípirituba, Pilões, Arara, Serraria, Solânea, Barra de Santa Rosa, Remígio, Cuité, Picuí, Cacimba de Dentro, Araruna, Bananeiras, Belém, Caiçara, Areia;

() 3ª Microrregião: Campina Grande Monteiro, Prata, Sumé, Serra Branca, São João do Cariri, Cabaceiras, Boqueirão, Queimadas, Aroeiras, Umbuzeiro, Ingá, Alagoa Grande, Esperança, Sousa/Uiraúna, São João do Rio do Peixe, Cajazeiras, São José de Piranhas, Bonito de Santa Fé, Conceição, Pocinhos, Soledade, Juazeirinho, Taperoá, Alagoa Nova;

() 4ª Microrregião: Patos, Catolé do Rocha, Brejo do Cruz, São Bento, Paulista, Pombal, Coremas, Itaporanga, Piancó, Santana dos Garrotes, Princesa Isabel, Água Branca, Malta, Teixeira, São Mamede, Santa Luzia;

() 5ª Microrregião: Sousa, Uiraúna, São João do Rio do Peixe, Cajazeiras, São José de Piranhas, Bonito de Santa Fé, Conceição

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014

SEGUNDA PARTE:

2.

2.1 Em sua concepção, faz-se necessário promover qualificação profissional no Ministério Público da Paraíba?

() Sim

() Não

Por quê?

2.2 Como você avalia a formação continuada proposta aos membros e servidores do Ministério Público da Paraíba?

() Plenamente satisfatório.

() Satisfatório.

() Pouco satisfatório.

() Insatisfatório.

Por quê?

2.3 Como membro, participou de cursos de qualificação a partir de 2010?

() Sim

() Não

Por quê?

2.4 Como servidor, participou de cursos de qualificação a partir de 2010?

() Sim

() Não

Por quê?

2.5 Como membro ou servidor, você está participando atualmente de algum programa ou curso de capacitação?

() Sim

() Não

Por quê?

2.6 Em sua avaliação, os prováveis impactos profissionais com a implementação de qualificação no Ministério Público da Paraíba são:

() Relevantes

() Pouco relevantes

() Irrelevantes

Por quê?

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014

Jonatha

2.7 Embora seja uma capacitação profissional, participar de um curso promovido pela Instituição, traz ganhos pessoais?

() Sim

() Não

Por quê?

2.8 As tecnologias digitais de comunicação e informação, com a internet, são utilizadas para capacitação no Ministério Público da Paraíba?

() Sempre () As vezes () Raramente () Nunca

2.9 Se utilizadas, favorecem a qualificação?

() Sim

() Não

Por quê?

2.10 Que outras considerações o(a) Sr.(a) gostaria de fazer acerca da política de formação continuada proposta pelo Ministério Público da Paraíba?

_____ - PB, ____ de agosto de 2014.

UFPB - UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO- CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL - GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES
ALUNO: JONATHA VIEIRA DE SOUSA



Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014

CRONOGRAMA

Nº	ENTREGAVEIS E ATIVIDADES	RESPONSÁVEL pela atividade	PRAZO	
			Realizado	Data Limite
	Solicitação a cada Órgão de Apoio Administrativo, para que relate a rotina administrativa do setor, especificando responsabilidades e competências	Jonatha	07/01/2011	08/01/2011
	Recebimento de relatórios de cada Órgão de Apoio Administrativo.	Jonatha	09/01/2011	09/02/2011
	Avaliação quanto à possibilidade do gestor e suporte gerarem os produtos independentemente do auxílio de terceiro	Bertrand Jonatha	10/02/2011	28/02/2011
	Confecção de relatório constando a impossibilidade de se executar internamente o objeto do Projeto de Padronização de Rotinas, sem o auxílio de terceiros, com a opinião de se contratar consultoria administrativa	Bertrand Jonatha	01/03/2011	10/03/2011
	Deliberação em reunião de gestão estratégica, para contratação de consultoria administrativa	Patrocinador	16/05/2011	31/04/2011
	Confecção de Termo de Referência para contratação de consultoria	Francisco Seráfico Jonatha	10/11/2011	01/06/2011
	Processo Administrativo nº 2011/28950 (doc 137256), cujo objeto trata da contratação de empresa para prestação do serviço de consultoria	Francisco Seráfico Jonatha	10/11/2011	10/11/2011
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa Brazilian Consultoria	Departamento de Serviços Gerais	26/01/2012	26/01/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa SCIENTEC - Associação para o Desenvolvimento da Ciência e da Tecnologia	Departamento de Serviços Gerais	26/01/2012	26/01/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa GD Consult	Departamento de Serviços Gerais	27/01/2012	27/01/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa 3GEN	Departamento de Serviços Gerais	03/02/2012	03/02/2012
	Cotação de preços: apresentação da proposta da empresa FUNPEC	Departamento de Serviços Gerais	09/02/2012	09/02/2012
	Reunião: com o Patrocinador, Gestor, Suporte e Secretário Geral do MPPB sobre as apresentações das propostas	Patrocinador e outros	27/02/2012	27/02/2012
	Tramitação regular do procedimento administrativo de contratação da empresa especializada em consultoria administrativa culminando com a contratação	Diversos Órgão de Apoio Administrativo		31/03/2012
	Execução do serviço de consultoria administrativa	Gestor e suporte		31/09/2012
	Entrega da revisão geral de rotinas administrativas, da proposta do novo organograma juntamente com todos os itens descritos no escopo do Projeto	Gestor e suporte		31/09/2012

COMENTÁRIOS

COMENTÁRIOS

DOCUMENTAÇÃO

DOCUMENTO EMITIDO E REVISADO POR
Francisco Seráfico e Jonatha Vieira

JOÃO PESSOA / PB
05/02/2012

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 15/08/2014



MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
SECRETARIA GERAL - SEGER

DESPACHO

Trata-se de solicitação formulada pelo servidor **Jonatha Vieira de Sousa**, matrícula 701.360-4, ora no exercício do cargo em comissão de Assessor IV do Secretário-Geral, com atribuições de gestão no âmbito desta Secretaria-Geral, pleiteando autorização da Administração Superior a fim de executar pesquisa interna, nos termos do questionário anexo, bem como para utilização de informações relacionadas direta ou indiretamente à atuação do servidor requerente, todas públicas, nos termos do requerimento inicial.

Considerando a comprovação da regularidade de matrícula no Mestrado Profissional do Programa de Pós-Graduação em Gestão em Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba, e pela possibilidade da pesquisa redundar na apresentação de dados relevantes à tomada de decisões superiores, quanto à política de formação continuada no Ministério Público, **AUTORIZO**, nos termos solicitados e pela delegação contida no rosto do do pleito inicial, a realização da pesquisa interna, bem como a utilização de informações próprias da atuação do servidor requerente, inclusive no âmbito desta Secretaria-Geral, já que os resultados a serem apresentados sugerem o compromisso da Secretaria-Geral com a política institucional de gestão profissional e apoio às atividades que impactam qualitativamente no serviço prestado pelo Ministério Público da Paraíba à sociedade paraibana.

Assim, autorizo conforme solicitado. Após, remetam-se os autos ao Departamento de Recursos Humanos, para anotações e arquivamento.

João Pessoa-PB, 15/08/2014.

CARLOS ROMERO LAURIA PAULO NETO
Promotor de Justiça
Secretário-Geral

Assinado eletronicamente por: CARLOS ROMERO em 15/08/2014

APÊNDICE C
MEMORANDO 29/2014

 MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA	MEMORANDO	n. 29/2014 Data: 07/08/2014
---	------------------	--

De: SEGER

Para: CEAF

Assunto: Ofício Circular nº 009/2014/SPR/COADE

Senhor Diretor,

Encaminho-lhe cópia do Ofício Circular nº 009/2014/SPR/COADE, expedido pelo Conselho Nacional do Ministério Público, cujo teor se reporta à Recomendação nº 25, da Convenção Internacional sobre Direitos das Pessoas com Deficiência, tratando da divulgação do tema nos **cursos de formação continuada** a seres realizados por esse Centro de Estudos e Aperfeiçoamento Funcional.

Atenciosamente,



Carlos Romero Lauria Paulo Neto
Promotor de Justiça
Secretário-Geral

Recebido em 12/08/2014
SMU
Nº. 200.055-3

APÊNDICE D
ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA 04/2014



PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA Nº 04/2014

**ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA
QUE ENTRE SI CELEBRAM O
MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA
PARAÍBA, ATRAVÉS DA
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA E
A UNIVERSIDADE ESTADUAL DA
PARAÍBA, NA FORMA ABAIXO:**

O **MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA**, função essencial à justiça, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 09.284.001/0001-80, com sede em João Pessoa, Capital do Estado da Paraíba, na Rua Rodrigues de Aquino, SN, Centro, doravante denominado **MPPB**, neste ato representado pelo Procurador-Geral de Justiça, Dr. **BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA**, brasileiro, casado, Promotor de Justiça, residente e domiciliado nesta cidade de João Pessoa, Capital do Estado da Paraíba, portador do CPF nº 569.573.784-20, no uso das atribuições que lhe são conferidas, e a **UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**, Autarquia Estadual, CNPJ: 12.617.814/001-37, com sede na Av. Das Baraúnas, 351, Bodocongó, Campina Grande, Paraíba, doravante denominada **UEPB**, neste ato representada pelo seu Reitor, Prof. **ANTÔNIO GUEDES RANGEL JÚNIOR**, brasileiro, casado, portador do CPF nº 324.462.094-91, residente e domiciliado em Campina Grande, e



CONSIDERANDO que o Ministério Público da Paraíba possui órgãos de atuação com atribuições para defender os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos;

CONSIDERANDO que em muitos casos, quando da instrução dos Inquéritos Civis Públicos e Procedimentos Preparatórios o Ministério Público necessita de laudos técnicos sobre matérias de diversas áreas de conhecimento;

CONSIDERANDO que inexistem no Quadro de Serviços Auxiliares do Ministério Público servidores com atribuições para tanto;

CONSIDERANDO que a Universidade Estadual da Paraíba, como instituição de ensino e produção científica que é, necessita de casos para a atuação empírica de seus profissionais;

CONSIDERANDO que, no ambiente acadêmico, os trabalhos científicos desenvolvidos aperfeiçoam-se quando aplicados ao caso concreto;

CONSIDERANDO que a Universidade Estadual da Paraíba, como instituição pública que é, tem sua parcela de responsabilidade social, podendo contribuir para a modificação da realidade social e da segurança e qualidade de vida das pessoas;

CONSIDERANDO que o Ministério Público da Paraíba, através da atuação de seus órgãos de execução, detém a demanda social, atrelada à concretude das situações fáticas, e a Universidade Estadual da Paraíba tem a necessidade de produção científica junto a estes casos empíricos;

Tendo entre si justo e acordado, resolvem celebrar o presente **ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA**, regido pela lei federal nº8.666/93 e suas alterações posteriores, bem como mediante as cláusulas e condições a seguir:



CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente ACORDO tem por finalidade estabelecer e regulamentar a mútua colaboração entre as partes no que diz respeito à cooperação técnica e científica no desenvolvimento de trabalhos de interesse comum, objetivando a realização de perícias, projetos e estudos técnicos solicitados pelo Ministério Público da Paraíba e realizados pela Universidade Estadual da Paraíba, ou vice-versa, nos termos do Plano de Trabalho em anexo.

CLÁUSULA SEGUNDA – DA NATUREZA DOS TRABALHOS

Os trabalhos relacionados com a execução deste ACORDO de Cooperação serão executados em regime de parceria entre os convenientes, mediante a aprovação dos representantes de cada órgão, conforme definido no Plano de Trabalho, onde constem todas as diretrizes referentes aos trabalhos, às obrigações de cada parte.

Parágrafo Único: Os trabalhos descritos no *caput* classificam-se em:

- a) Perícias;
- b) Estudos e/ou Assessoramento Técnico;
- c) Projetos de Pesquisa;
- d) Projetos de Desenvolvimento Tecnológico;
- e) Serviços Tecnológicos de Apoio Científico;
- f) Programas de Formação Continuada: aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação (Lei Federal nº 9.394/1996).

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS ESPECIFICAÇÕES

3.1 O presente acordo de cooperação técnica terá a abrangência que se fizer necessária, ou desejável, incluindo a realização de perícias, estudos e pesquisas, consultorias, conferências, publicações, ministração de cursos e/ou programas de formação continuada, realização de estágios e quaisquer outras



atividades julgadas do interesse e/ou conveniência dos acordantes.

3.2 Os projetos e atividades específicas que farão parte do presente convênio serão definidos em **PLANOS DE TRABALHO**, que se tornarão parte integrante deste **ACORDO DE COOPERAÇÃO**, neles se estabelecendo, de forma minuciosa, os objetivos a serem atingidos, de acordo com o que dispõe o artigo 116 da Lei nº 8.666/93.

3.3 Poderão ser assinados tantos **PLANOS DE TRABALHO** quantos forem os projetos e atividades considerados de interesse ou conveniência por ambos os partícipes, dentro do objetivo geral aqui definido, embora distintos, pela sua natureza, em função dos objetivos específicos a serem atingidos.

CLÁUSULA QUARTA – DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES

Sem prejuízo das obrigações especificadas no Plano de Trabalho, também são obrigações dos convenientes o que segue:

4.1 Constituem obrigações do Ministério Público da Paraíba:

4.1.1 Fornecer à UEPB os dados necessários à realização do objeto deste ACORDO, através dos órgãos de execução solicitantes, mantido o sigilo, quando necessário;

4.1.2 Fornecer insumos e todo o apoio logístico necessários ao fiel cumprimento do mister ao encargo da UEPB, desde que devidamente aprovados pela Coordenação do Centro de Apoio Operacional a que esteja vinculado o órgão de execução solicitante, bem como observada a disponibilidade orçamentária e financeira a ser definida pela Procuradoria-Geral de Justiça;

4.1.3 Realizar o custeio de despesas por deslocamento do profissional responsável pela perícia/trabalho, no valor correspondente a diária de Membro



do Ministério Público, símbolo MP-3, nos casos devidamente aprovados pela Coordenação do Centro de Apoio Operacional a que esteja vinculado o órgão de execução solicitante, bem como observada a disponibilidade orçamentária e financeira a ser definida pela Procuradoria-Geral de Justiça;

4.1.4 Fornecer à UEPB o nome do responsável, no âmbito de cada perícia, por fazer o intercâmbio de informações;

4.1.5 Instituir, para a solicitação de qualquer dos serviços abarcados neste ACORDO, fluxo de procedimento próprio no âmbito do "MP Virtual" a ser gerenciado pela Secretaria-Geral da Instituição;

4.1.6 Disponibilizar sua estrutura física e funcional para apoio ao trabalho de desenvolvimento das perícias, caso seja solicitado pela UEPB;

4.1.7 Comunicar à UEPB, por escrito, quaisquer instruções ou procedimentos que devem ser adotados sobre assuntos relacionados ao presente ACORDO.

4.1.8 Promover a publicação do presente ACORDO DE COOPERAÇÃO e seus aditivos.

4.2 Constituem obrigações da Universidade Estadual da Paraíba:

4.2.1 Executar os planos de trabalho aprovados em conjunto com o Ministério Público da Paraíba;

4.2.2 Utilizar pessoal qualificado e em número suficiente à execução dos trabalhos, de acordo com a natureza da trabalho solicitado;

4.2.3 Disponibilizar, quando da realização dos trabalhos suas instalações e infraestrutura, notadamente no que diz respeito aos laboratórios;



4.2.4 Emitir e entregar ao GESTOR DO CONVÊNIO NO MPPB os originais de toda a documentação técnica, incluindo relatórios estatísticos mensais, desenhos, especificações, memoriais descritivos, código fonte de programa e documentação, à medida que forem sendo elaborados – de acordo com o descrito no Plano de Trabalho que estiver em execução;

4.2.5 Observar os prazos fixados para a execução dos trabalhos solicitados, ressalvada hipótese de justificada necessidade de maior dilação.

4.3 Constituem responsabilidades recíprocas:

4.3.1 Elaborar, em conjunto, os planos de trabalhos referentes a cada atividade a ser executada;

4.3.2 Assumir o compromisso de cumprir o estabelecido no presente ACORDO, e em seus "ACORDOS ADITIVOS", não assumindo quaisquer outras responsabilidades, salvo na hipótese de, por dolo ou culpa, devidamente comprovada, uma causar à outra, dano de qualquer hipótese.

4.3.3 Assegurar que todas as pessoas designadas para trabalhar nos projetos e atividades previstas no ACORDO e/ou em seus "TERMOS ADITIVOS" conheçam e, explicitamente, aceitem todas as condições estabelecidas nos respectivos termos.

CLÁUSULA QUINTA – DA GESTÃO E DA FISCALIZAÇÃO

5.1 Os Convenientes, em instrumento próprio, designarão, cada um, um representante para gerenciamento e acompanhamento deste ACORDO e dos trabalhos a serem executados.

5.2 O representante terá acesso a todos os locais onde os trabalhos se realizarem e plenos poderes para praticar atos, nos limites do presente ACORDO, que se destinem a acautelar e preservar todo e qualquer direito das

partes, tais como:

5.2.1 Fiscalizar o cumprimento das obrigações assumidas;

5.2.2 Elaborar Planos de Trabalho, quando for o caso;

5.2.3 Emitir conjuntamente o "Termo de Entrega e Recebimento" provisório ou definitivo de cada trabalho executado, bem como o "Termo de Encerramento" desta avença.

CLÁUSULA SEXTA - DO SIGILO

As partes se obrigam a manter e fazer com que as pessoas por eles utilizadas na execução dos trabalhos, objeto do presente, mantenham o mais absoluto sigilo sobre quaisquer dados, materiais, documentos, especificações técnicas ou comerciais, inovações ou aperfeiçoamentos desenvolvidos em parceria, de que venham a ter acesso ou conhecimento, ou ainda, que lhe seja confiado em razão do desenvolvimento do objeto deste ACORDO, sendo esses de interesse direto dos Convenientes ou de terceiros envolvidos, não podendo, sob qualquer pretexto ou desculpa, omissão, culpa ou dolo, revelar dados, reproduzir ou deles dar conhecimento a estranhos, sendo-lhe permitida somente, a divulgação perante congressos científicos e revistas especializadas de resultados técnicos ou científicos relevantes obtidos no desenvolvimento dos Planos de Trabalho, ou, no caso do MPPB, a utilização para os fins que a legislação vigente permitir.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS DIREITOS DE PROPRIEDADE

Toda obra, resultados, relatórios e quaisquer outros documentos eventualmente obtidos e/ou elaborados no âmbito do presente ACORDO, serão de propriedade comum das partes.



CLÁUSULA OITAVA - DO PRAZO DE VIGÊNCIA

O prazo de vigência do presente ACORDO DE COOPERAÇÃO será de 12 (doze) meses, a partir de sua publicação, podendo ser prorrogado, por interesse das partes, mediante a assinatura de Aditivos.

CLÁUSULA NONA - DA RESCISÃO

A rescisão do presente ACORDO de Cooperação poderá ser efetivada por quaisquer das partes e sem justa causa, mediante notificação feita por escrito, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias e não havendo atividades pendentes, observando os compromissos assumidos com terceiros, bem como:

9.1 No caso de rescisão, havendo trabalhos pendentes de execução, as partes convencionarão quanto a sua conclusão ou extinção.

9.2 Em caso de rescisão, havendo trabalho a ser concluído, este será regido por uma Ordem de Conclusão de Trabalho específica, lavrada à época, com termos próprios que dependerão diretamente da natureza do referido trabalho.

9.3. No caso de trabalhos pendentes de execução, que tenham dispendido insumos ou custeio de despesas do CONCEDENTE, conforme a Cláusula Quarta do presente Acordo de Cooperação Técnica e Científica (itens 4.1.2 e 4.1.3), e que não forem concluídos, segundo o item 9.2, caberá ao PROPONENTE a restituição dos valores correspondentes, sob pena de ser submetido a devida apuração de Responsabilidade, nos termos da Legislação aplicada.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA PENALIDADE

Havendo o descumprimento de quaisquer cláusulas do presente acordo de cooperação, haverá a RESCISÃO imediata do presente feito.



CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DOS PLANOS DE TRABALHO

O plano de trabalho, objeto da Cláusula Terceira, será elaborado em comum acordo entre as partes, descreverá detalhadamente o referido trabalho e conterá, ao menos, os seguintes itens:

- 10.1 Identificação do objeto a ser executado, em estrito acordo com os estatutos das partes;
- 10.2 Etapas ou fases de execução, descrevendo o desenvolvimento, como forma de condução e exame dos resultados obtidos;
- 10.3 Planos de aplicação dos recursos financeiros, caso haja;
- 10.4 Cronograma de desembolso;
- 10.5 Prazos e ou datas de início e fim de cada uma das etapas ou fases;
- 10.6 Indicação do coordenador do trabalho, ou dos coordenadores, conforme o caso, responsável pela supervisão e gerência deste trabalho;
- 10.7 Recursos humanos e materiais, bem como os requisitos técnicos, administrativos e de suporte, necessários por etapa;
- 10.8 Restrições de uso e de divulgação de documentos, informações, programas de computador, componentes, material de laboratório, equipamentos e demais bens ou elementos postos à disposição das partes, para execução do trabalho em questão, quando for o caso;
- 10.9 Outras informações que se fizerem necessárias, para perfeita execução do trabalho descrito.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - RECURSOS ORÇAMENTÁRIOS

Este ACORDO de Cooperação Técnica não importa em transferência de recursos. O custo de cada trabalho, após a devida aprovação do Plano de Trabalho pelas partes, quando necessário, será arcado e executado por cada uma das partes dentro das rubricas orçamentárias próprias.

**CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - FORO**

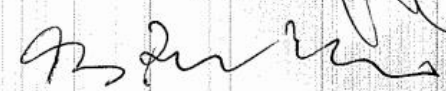
As partes contratantes elegem o Foro da Comarca de João Pessoa-PB para dirimir eventuais dúvidas decorrentes do presente ACORDO e de sua execução.

E, por estarem assim justas e acordadas, as PARTES assinam o presente instrumento em 03 (três) vias de igual teor para um só efeito, na presença das testemunhas abaixo.

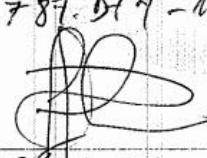
João Pessoa, 23 de maio de 2014.


BERTRAND DE ARAUJO ASFORA
PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA
MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAIBA


PROF. ANTONIO GUEDES RANGEL JUNIOR
REITOR
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAIBA


CPF: 000.787.574-19

TESTEMUNHA


CPF: 601.666.444-44

TESTEMUNHA

PLANO DE TRABALHO



DADOS DAS PARTES ACORDANTES:

- MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA, CNPJ/MF sob o nº 09.284.001/0001-80, com sede em João Pessoa, Capital do Estado da Paraíba, na Rua Rodrigues de Aquino, SN, Centro, representado pelo Procurador-Geral de Justiça, Dr. BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA, brasileiro, casado, Promotor de Justiça, residente e domiciliado nesta cidade de João Pessoa, Capital do Estado da Paraíba, portador do CPF nº 569.573.784-20;
- UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA, Autarquia Estadual, CNPJ: 12.617.814/001-37, com sede na Av. Das Baraúnas, 351, Bodocongó, Campina Grande, Paraíba, representada pelo seu Reitor, Prof. ANTÔNIO GUEDES RANGEL JÚNIOR, brasileiro, casado, portador do CPF nº 324.462.094-91, residente e domiciliado em Campina Grande.

DISCRIMINAÇÃO DO OBJETO:

Os trabalhos relacionados com a execução deste ACORDO de Cooperação classificam-se em: Perícias, Estudos e/ou Assessoramento Técnico, Projetos de Pesquisa, Projetos de Desenvolvimento Tecnológico, Serviços Tecnológicos de Apoio Científico e Programas de Capacitação de Pessoal: aperfeiçoamento, graduação e pós-graduação.

EXECUÇÃO DOS TRABALHOS E CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Para a execução dos trabalhos, que se dará, obrigatoriamente, dentro do prazo de vigência deste ACORDO, será gerado um plano de trabalho específico para cada tarefa, que será gerenciado pela Secretaria-Geral do MPPB através de "Pedido de Providências" no "MPP Virtual", constando, obrigatoriamente:

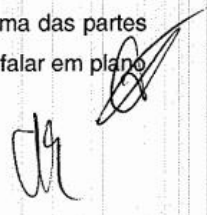
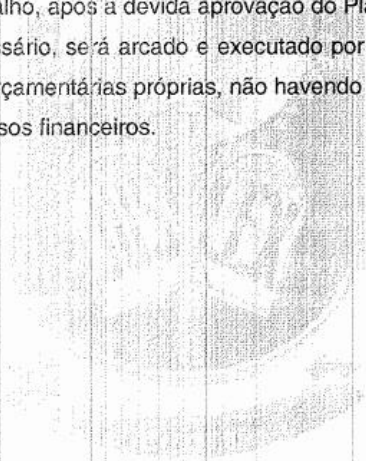
- a) o objeto do trabalho;

- 
- b) a solicitação por parte do Ministério Público da Paraíba;
 - c) o responsável pela execução dos trabalhos na UEPB;
 - d) a descrição dos insumos necessários para a realização dos trabalhos, bem como, caso necessário, os recursos humanos a serem designados para tanto;
 - e) o prazo para a execução;
 - f) outras informações necessárias, de acordo com o caso, a serem definidas pela Secretaria-Geral do MPPB.

PLANO DE APLICAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS

Este ACORDO de Cooperação Técnica não importa em transferência de recursos.

O custo de cada trabalho, após a devida aprovação do Plano de Trabalho pelas partes, quando necessário, será arcado e executado por cada uma das partes dentro das rubricas orçamentárias próprias, não havendo que se falar em plano de aplicação de recursos financeiros.



APÊNDICE E
PEDIDO DE PROVIDÊNCIAS 001.2014.000935



Ministério Público do Estado da Paraíba
SECRETARIA GERAL - SEGER

Pedido de Providências 001.2014.000935

Informações

- **Classe** - Pedido de Providências
- **Assunto principal**
(1000028) DIREITO ADMINISTRATIVO E OUTRAS MATÉRIAS DE DIREITO PÚBLICO /
Solicitação / Outros assuntos
- **Data de registro** - 25/02/2014 às 10:01h
- **Nº de origem** - Ofício nº 038/2014/SEGER

Pessoas interessadas

- **INTERESSADO** - CARLOS ROMERO LAURIA PAULO NETO - **Mat.:** 7003617
- **INTERESSADO** - SECRETARIA GERAL

Movimentos

Nº.	Nome do movimento	Página
1	1000001 - Registro (JONATHA VIEIRA em 25/02/2014 às 10:01h) <i>Ofício nº 038/2014/SEGER - formalização de Convênio - Programa PROQUALE da Assembleia Legislativa da Paraíba</i>	3
2	920023 - Feito encaminhado ao Membro (JONATHA VIEIRA em 25/02/2014 às 10:19h)	
3	1000022 - Devolução de procedimento (CARLOS ROMERO em 25/02/2014 às 10:50h)	
4	1003020 - Despacho administrativo (MABELLE ARAUJO em 25/02/2014 às 10:57h) <i>Cuida-se de proposição feita por esta Secretaria-Geral, para estabelecer convênio entre o Ministério Público da Paraíba e a Assembleia Legislativa da Paraíba, com o fim de possibilitar que membros e servidores participem do PROQUALE - programa de qualificação por meio de cursos à distância, financiado pela segunda conveniente. Trata-se de proposta que estimula a formação continuada de membros e servidores desta Casa, permitindo-lhes participar de "ciberespaços" promovidos pela FGV On-line (detentora de contrato com a Assembleia Legislativa). Os cursos à distância, tais quais se apresentam na asserção, viabiliza a capacitação de membros e servidores de todos os pontos do Estado, atingindo direta e positivamente o serviço prestado pelo Ministério Público à sociedade, uma vez que permite a otimização de recursos humanos e materiais. Por este projeto, não há custos para o Ministério Público da Paraíba. Assim, remeta-se ao Departamento de Assessoria Técnica e Jurídica, a fim de conhecer a matéria e distribuir à Assessoria Jurídica para emissão de parecer. Após, retorne o pleito a esta Secretaria-Geral para fluxo regular do feito.</i>	11
5	920025 - Feito encaminhado a órgão interno (MABELLE ARAUJO em 25/02/2014 às 10:57h)	
6	1001241 - Feito distribuído ao Servidor (KEYLA COLAÇO em 27/02/2014 às 16:38h)	
7	1000009 - Encaminhamento ao servidor (KEYLA COLAÇO em 27/02/2014 às 16:38h)	
8	920057 - Juntada de documento(s) (BRUNO SOUZA em 28/02/2014 às 12:01h)	12
9	920025 - Feito encaminhado a órgão interno (BRUNO SOUZA em 28/02/2014 às 12:01h)	
10	920023 - Feito encaminhado ao Membro (JONATHA VIEIRA em 13/03/2014 às 14:15h)	
11	1000022 - Devolução de procedimento (CARLOS ROMERO em 13/03/2014 às 15:30h)	

12	1003020 - Despacho administrativo (JONATHA VIEIRA em 13/03/2014 às 15:41h)	15
13	920025 - Feito encaminhado a órgão interno (JONATHA VIEIRA em 13/03/2014 às 15:42h)	
14	920023 - Feito encaminhado ao Membro (ELIZABETE OLIVEIRA em 17/03/2014 às 07:43h)	
15	1000022 - Devolução de procedimento (BERTRAND ASFORA em 17/03/2014 às 19:51h)	
16	920025 - Feito encaminhado a órgão interno (ELIZABETE OLIVEIRA em 18/03/2014 às 08:32h)	
17	1003020 - Despacho administrativo (VINÍCIUS CESÁRIO em 10/04/2014 às 12:24h) <i>Assim, DEFIRO o pedido e autorizo a formalização de TERMO DE CONVÊNIO com a Assembleia Legislativa da Paraíba, no sentido de disponibilizar vagas a membros e servidores nos cursos promovidos pela FGV on line, a serem financiados pela segunda conveniente.</i>	16
18	920057 - Juntada de documento(s) (PRISCILA BATISTA em 12/05/2014 às 17:34h)	17
19	1000009 - Encaminhamento ao servidor (PRISCILA BATISTA em 12/05/2014 às 17:35h)	
20	1000000 - Arquivamento definitivo do procedimento (VINÍCIUS CESÁRIO em 13/05/2014 às 15:33h)	

Este arquivo foi gerado em 03/09/2014 às 00:50h.



MINISTÉRIO
PÚBLICO DA
PARAÍBA

Gabinete do Secretário-Geral

AUTORIZO tramitação do Pedido

Em: 24.02.14

Bertrand de Araújo Asfora
Procurador-Geral de Justiça

João Pessoa-PB, 19.02.2014

Ofício n. 38/2014/SEGER

A Sua Excelência, o Senhor
BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça
Ministério Público da Paraíba

Assunto: solicitação abertura de procedimento administrativo – formalização de convênio

Excelentíssimo Procurador-Geral,

Com meus cumprimentos, solicito de Vossa Excelência autorização para abertura de procedimento administrativo próprio, com a finalidade de submeter ao crivo da Administração Superior o Plano de Trabalho e a minuta de Termo de Convênio que segue em anexo, a ser firmado com a Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, com o objetivo de estabelecer as condições relativas à promoção de formação continuada para membros e servidores por meio do programa PROQUALE, desenvolvido por aquele Parlamento.

Atenciosamente,

CARLOS ROMERO LAURIA PAULO NETO
Promotor de Justiça
Secretário-Geral

Ministério Público da Paraíba
Secretaria - Geral - SEGER
Rua Rodrigues de Aquino - s/n - Centro - João Pessoa- PB - CEP-58013-110
Fones: 2107-6008/2107-6048
www.mppb.mp.br - seger-online@mp.pb.gov.br

Pedido de Providências 001.2014.000935

Documento 2014/0000008542 criado em 25/02/2014 às 10:01

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código e540c9a4c932695d2b100c7e100ae35e

3 de 26

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 25/02/2014



ESTADO DA PARAÍBA
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

PLANO DE TRABALHO PARA CONVÊNIO

PLANO DE TRABALHO: Trata-se de um instrumento que integra a solicitação de convênio, contendo todo o detalhamento das responsabilidades assumidas pelos participantes.

Cumprindo o que preceitua o artigo 116 da Lei Federal nº 8.666/93, a celebração de convênio por órgãos ou entidades públicas depende da aprovação prévia do presente Plano de Trabalho, que segue com as seguintes informações:

1 - DADOS CADASTRAIS:

ÓRGÃO/ENTIDADE PROPONENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA/PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA. C.G.C./C.N.P.J. 09.284.001/0001-80	ENDEREÇO: Rua Rodrigues de Aquino, s/n, Centro, JOÃO PESSOA CEP 58.013-030
Esfera Administrativa: Pessoa jurídica de direito público	DDD/Telefone: 83-21076000
Nome do Responsável: BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA	Cargo: Procurador-Geral de Justiça
ÓRGÃO/ENTIDADE CONVENIENTE: 1 - ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DA PARAÍBA, representada pelo Deputado Estadual Presidente RICARDO LUIS BARBOSA SE LIMA	ENDEREÇO: Praça João Pessoa s/n - Centro - João Pessoa PB - CEP 58013-900
Esfera Administrativa: Pessoa jurídica de direito público	DDD/telefone: Telefone(s): FAX(s): (83) 3214-4500.

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 25/02/2014

1 – IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO A SER EXECUTADO:

TÍTULO DO PROJETO: Convênio de Interesse Comum	PERÍODO DE EXECUÇÃO: 06 (seis) meses (podendo ser renovado por interesse das partes)
IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO : Possibilitar que membros e servidores participem do programa PROQUALE, executado pela Assembleia Legislativa da Paraíba, por meio da disponibilidade de até 50 (cinquenta) vagas em cursos ministrados pela FGV On line.	

JUSTIFICATIVA DA PROPOSIÇÃO:

O presente instrumento de convênio se justifica pela necessidade de promover formação continuada aos membros e servidores do Ministério Público da Paraíba, no sentido de aprimorar competências e habilidades, inclusive em obediência a preceitos constitucionais de primar pela eficiência do serviço público a ser ofertado à sociedade. Ademais, trata-se de proposta cujo teor implica em otimização de custos para a Instituição, vez que, no estímulo à formação de parcerias, não há ônus a ser despendido, considerando que há apenas a obrigação de indicar servidores e membros para participação em cursos sem ônus para a organização, além da disposição de espaços para a realização dos eventos (cursos).

2 – META E FASE DE EXECUÇÃO

META: indicar membros e servidores para participação de cursos promovidos pelo PROQUALE, desenvolvido pela Assembleia Legislativa da Paraíba, sendo limitado a 01 (um) curso por cada membro ou servidor. A meta é destinar até 50 (cinquenta) vagas para membros e servidores do Ministério Público da Paraíba.

FASES DE EXECUÇÃO: disponibilização de vagas, indicação de membros ou servidores, participação dos cursos oferecidos pela FGV On line.

3 – PLANO DE APLICAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS

Tipo de despesa	Indicador físico	Duração
Não há repasse de recursos financeiros	—	06 (seis) meses

4 – CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Mês	1º mês	6º mês
Atividades	Promoção de cursos	Promoção de cursos

5 – OBRIGAÇÕES DAS PARTES

5.1 Caberá ao Ministério Público Estadual:

- a) Indicar, em formulário próprio e no prazo máximo de 05 (cinco) dias após a formalização do convênio, a relação de membros e servidores que serão inscritos no PROQUALE, sendo de responsabilidade do indicado a escolha do qual curso a participar, respeitando a correlação do curso com as atividades desenvolvidas na Instituição;
- b) O servidor indicado deverá ter frequência mínima de 75 % e obter no final não inferior ao padrão estabelecido pela FGV on line, sendo considerado aprovado para recebimento do certificado de conclusão emitido pela referida organização;
- c) Indicar membro ou servidor em substituição a indicado previamente em razão de impossibilidade de realizar o curso;
- d) Disponibilizar ambiente ambientes informatizados (*ciberespaços*) para promoção dos cursos, com acesso à internet, a fim de que os indicados possam desempenhar as atividades decorrentes do curso.

5.2 Caberá à Assembleia Legislativa da Paraíba:

- a) Promover a execução do programa PROQUALE, proporcionando a realização de cursos à distância pelos membros e servidores do Ministério Público da Paraíba;
- b) Formalizar as matrículas dos membros e servidores indicados pelo Ministério Público da Paraíba nos cursos escolhidos;
- c) Disponibilizar, com antecedência mínima de 5 dias, a relação dos cursos que serão disponibilizados;

Observação: Caso não haja espaço disponível que comporte todos os participantes do curso, poderá a Assembleia Legislativa dispor de ambiente para tal fim.

João Pessoa, 19 de fevereiro de 2014.



CARLOS ROMERO LAURIA PAULO NETO

Promotor de Justiça
Secretário-Geral

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 25/02/2014



**ESTADO PARAÍBA
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA**

MINUTA - CONVÊNIO Nº ____ / 2014

TERMO DE CONVÊNIO que entre si celebram o Ministério Público da Paraíba e a Assembleia Legislativa da Paraíba, para os fins abaixo especificados.

O MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA, representado pelo Procurador-Geral de Justiça BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA, tendo em vista o disposto no Pedido de Providências MPPB/PGJ nº 001.2014.000580, doravante denominado 1ª Conveniente, e a ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DA PARAÍBA, com sede à Praça João Pessoa, s/nº, Centro, CEP 58013-900, João Pessoa-PB, inscrita no CNPJ MF 09.283.912/0001-92, neste ato representada pelo Deputado Presidente RICARDO LUIS MARCELO, brasileiro, casado, portador do RG 144201 SSPPB, CPF 098.298.494-49, pelo Primeiro Secretário Deputado Estadual JOSÉ ALDEMIR MEIRELLES DE ALMEIDA, brasileiro, casado, portador de RG 107.156 SSPPB, CPF 091.718.434-34, e pelo Segundo Secretário Deputado Estadual ARNALDO MONTEIRO DA COSTA, brasileiro, casado, portador de RG 470.976 SSP e CPF 203.110.014-91, doravante denominada 2ª Conveniente, e em atenção ao disposto no *caput* do art. 61, c/c o *caput* do art. 116 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, e

CONSIDERANDO O Plano de Trabalho previamente aprovado, que é parte integrante deste Termo

RESOLVEM celebrar o presente TERMO DE CONVÊNIO, objetivando a participação da 1ª Conveniente no PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO CONTINUADA DO LEGISLATIVO DA PARAÍBA – PROQUALE, implementado pela 2ª Conveniente, conforme instituído no instrumento contratual próprio, firmado entre a Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba e a Fundação Getúlio Vargas (FGV ON LINE), mediante as cláusulas a seguir enumeradas:

CLÁUSULA PRIMEIRA – DO OBJETO

O presente Termo de Convênio tem por objeto possibilitar ao 1º conveniente a participação no programa PROQUALE, executado pela 2ª Conveniente.

Pedido de Providências 001.2014.000935

Documento 2014/000008542 criado em 25/02/2014 às 10:01

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código e540c9a4c932695d2b100c7e100ae35e

7 de 26

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 25/02/2014

CLÁUSULAS SEGUNDA – DA FORMA DE PARTICIPAÇÃO NO PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO CONTINUADA DO LEGISLATIVO DA PARAÍBA – PROQUALE:

A 1ª Conveniente participará do programa PROQUALE indicando até 50 (cinquenta) membros e servidores do ser quadro próprio de pessoal. Após a indicação formalizada, através de modelo a ser fornecido pela 2ª Conveniente, indicados serão inscritos no PROQUALE, e poderão escolher um dos cursos oferecidos.

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS OBRIGAÇÕES DAS PARTES:

DA 1ª CONVENIENTE

I – No prazo de até 5 (cinco) após a formalização deste instrumento de convênio, a 1ª Conveniente deverá indicar o(s) membros e servidor(es) que serão inscritos no PROQUALE;

II – A indicação do membro ou servidor deverá ser realizada em formulário próprio, a ser fornecido pela 2ª conveniente;

III – Após a indicação de cada servidor e a efetivação de sua inscrição no PROQUALE, esse deverá escolher o curso que pretende participar;

IV – O início do curso ficará a critério da 2ª Conveniente, que deverá comunicar à 1ª Conveniente com antecedência mínima de 5 (cinco) dias;

V – O servidor ou membro matriculado no curso deverá ter frequência mínima de 75% e obter nota final não inferior ao padrão estabelecido pela FGV ON LINE para ser considerado aprovado e receber o certificado de conclusão emitido pela referida Instituição.

VI – disponibilizar ambiente informatizado, com acesso à internet, para que o servidor ou membro possa participar dos cursos ofertados e escolhidos.

Parágrafo primeiro – em caso de impossibilidade de disponibilização de ambiente informatizado compatível com os cursos a serem oferecidos, deverá a 1ª conveniente comunicar expressamente à 2ª conveniente podendo, a critério desta, disponibilizar equipamentos, em suas dependências, para participação dos servidores nos cursos escolhidos, ficando os custos de deslocamento do membro ou servidor a cargo de cada indicado.

Parágrafo segundo – o servidor ou membro indicado só poderá participar de 01 (um) curso técnico a ser oferecido por meio do PROQUALE.

Parágrafo terceiro – caso o servidor indicado desista de participar do Curso, antes do início, poderá a 1ª conveniente indicar outro servidor ou membro para ser inscrito no programa, ficando a critério da 2ª conveniente sua aceitação.

Parágrafo quarto – a participação do servidor neste programa implica na expressa aceitação dos termos instituídos pela Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, quando da formalização do instrumento contratual junto a Fundação Getúlio Vargas.

CLÁUSULA QUARTA – a gestão e administração da execução do presente Termo ficará a cargo do Promotor de Justiça Marinho Mendes Machado, titular do cargo de Promotor de Justiça da Promotoria de Justiça Cumulativa de Jacaraú.

DA 2ª CONVENIENTE

- I – promover a execução do programa PROQUALE, proporcionando a realização de cursos à distância pelos membros e servidores do Ministério Público da Paraíba;
- II – formalizar as matrículas dos membros e servidores indicados pela 1ª conveniente nos cursos escolhidos.
- III – disponibilizar, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias a relação dos cursos que serão disponibilizados.

Parágrafo único – em caso de impossibilidade técnica por parte da 1ª conveniente, poderá a 2ª conveniente disponibilizar espaço físico (sala de aula), em suas dependências, para os membros e servidores participarem das aulas dos cursos fornecidos pela FGV ON LINE.

CLÁUSULA QUINTA – DOS RECURSOS FINANCEIROS

Este instrumento de Convênio não implica transferência de recursos financeiros por parte dos entes conveniados.

CLÁUSULA SEXTA – DO PRAZO DE VIGÊNCIA

Este Termo de Convênio terá vigência por 06 (seis) meses, a partir da publicação deste instrumento.

CLÁUSULA SÉTIMA – DO DISTRATO

É facultado aos partícipes promover o distrato do presente Termo, a qualquer tempo, por mútuo consentimento, ou pela iniciativa unilateral de qualquer deles, mediante notificação por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, restando para cada qual tão somente a responsabilidade pelas tarefas em execução no período anterior à notificação.

CLÁUSULA OITAVA – DISPOSIÇÕES GERAIS

Todos os avisos, comunicações e notificações inerentes a este Termo serão feitos por escrito.

Parágrafo primeiro – Modificações ou retificações serão feitas mediante termo aditivo.

Parágrafo segundo – Os casos omissos, as dúvidas ou quaisquer divergências decorrentes da execução deste Termo serão dirimidos pelos partícipes, por meio de consultas e mútuo entendimento.

CLÁUSULA NONA – DA LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

Aplicam-se à execução deste Termo a Lei nº 8.666/93 e demais normas pertinentes ao seu objeto.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA PUBLICAÇÃO

O extrato do presente instrumento será publicado no Diário Oficial do Estado da Paraíba.

Pedido de Extrato do presente instrumento em 25/02/2014 às 10:01
 Documento 2014/0000008542 criado em 25/02/2014 às 10:01
 Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código e540c9a4c932695d2b100c7e100ae35e

Paraíba e no Diário Oficial do Ministério Público, de acordo com o que determina o Parágrafo Único do art. 61 da Lei nº 8.666/93, de 21 de junho de 1993.

CLÁUSULA DÉCIMA-PRIMEIRA – DO FORO

Para dirimir os litígios oriundos deste instrumento que não possam ser resolvidas através de consenso entre os partícipes, elege-se o Foro da Comarca de João Pessoa.

E, por estarem assim de pleno acordo, assinam os partícipes o presente termo em 2 (duas) vias, para todos os fins de direito.

João Pessoa, ____ de _____ de 2014.

Bertrand de Araújo Asfora
Procurador-Geral de Justiça

Dep. Ricardo Luís Barbosa de Lima
Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba

Dep. José Aldemir Meirelles de Almeida
Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba

Dep. Arnaldo Monteiro
Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba

Assinado eletronicamente por: JONATHA VIEIRA em 25/02/2014



MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
SECRETARIA GERAL - SEGER

Pedido de Providências

DESPACHO

Cuida-se de proposição feita por esta Secretaria-Geral, para estabelecer convênio entre o Ministério Público da Paraíba e a Assembleia Legislativa da Paraíba, com o fim de possibilitar que membros e servidores participem do PROQUALE - programa de qualificação por meio de cursos à distância, financiado pela segunda conveniente.

Trata-se de proposta que estimula a formação continuada de membros e servidores desta Casa, permitindo-lhes participar de "ciberspaços" promovidos pela FGV On-line (detentora de contrato com a Assembleia Legislativa). Os cursos à distância, tais quais se apresentam na asserção, viabiliza a capacitação de membros e servidores de todos os pontos do Estado, atingindo direta e positivamente o serviço prestado pelo Ministério Público à sociedade, uma vez que permite a otimização de recursos humanos e materiais.

Por este projeto, não há custos para o Ministério Público da Paraíba.

Assim, remeta-se ao **Departamento de Assessoria Técnica e Jurídica**, a fim de conhecer a matéria e distribuir à **Assessoria Jurídica** para emissão de parecer.

Após, retorne o pleito a esta Secretaria-Geral para fluxo regular do feito.

João Pessoa-PB, 25/02/2014.

CARLOS ROMERO LAURIA PAULO NETO
Promotor de Justiça
Secretário-Geral

Assinado eletronicamente por: CARLOS ROMERO em 25/02/2014



Processo Administrativo: 001.2014.000935

Assunto: Termo de Convênio

Interessado: Dr. Carlos Romero Lauria Paulo Neto

PARECER

O presente procedimento foi encaminhado a esta Assessoria Jurídica pelo Excelentíssimo Secretário-Geral do Ministério Público do Estado da Paraíba (MPPB), Dr. Carlos Romero Lauria Paulo Neto, para análise da possibilidade de firmar-se Termo de Convênio entre o MPPB e a Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, com o objetivo de viabilizar que membros e servidores participem do PROQUALE - programa de qualificação, por meio de cursos à distância, financiado pelo Órgão Legislativo Estadual, consoante elucida o Despacho encartado à fl. 10 dos autos.

Após a juntada da Minuta do Termo de Convênio, o feito fora enviado a esta Assessoria para emissão de parecer opinativo.

É o sucinto relatório. Passo a opinar.

Trata-se de análise de minuta de Termo de Convênio a ser

1/3

Assinado eletronicamente por: BRUNO SOUZA em 28/02/2014

celebrado entre o Ministério Público da Paraíba e a Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba.

Preliminarmente, cumpre registrar que a presente apreciação restringe-se aos aspectos da legalidade da proposta em trâmite, eis que a conveniência ou interesse da administração em adotá-la não é assunto afeto a este exame, porquanto refoge ao âmbito de competência desta Assessoria Jurídica.

Sobre a minuta em análise, é possível depreender-se dos autos que o objeto que se pretende celebrar é lícito e juridicamente possível, além de buscar a conjugação de esforços dos conveniente para sua execução, e ainda, é consonântico com as atividades institucionais dos órgãos celebrantes.

Acrescente-se que o Convênio em exame, conforme estabelecido na Cláusula Quinta, não implica transferência de recursos financeiros por parte dos entes convenientes.

Noutro ponto, visualiza-se que o Termo de Convênio, se adequa à formalização do ajuste, e a Minuta apresentada encontra-se amparada pela legislação de regência.

Vislumbrada a regularidade da Minuta, objeto da análise em curso, tem-se que verificar os requisitos necessários para a celebração do Termo de Convênio.

Para a concretização do pretendido ajuste, deverão ser observados os requisitos elencados pelo art. 116, da Lei 8.666, de 1993, abaixo transcrito:

Art. 116. Aplicam-se as disposições desta Lei, no que couber, aos convênios, acordos, ajustes e outros instrumentos congêneres celebrados por órgãos e entidades da Administração.

2/3

Assinado eletronicamente por: BRUNO SOUZA em 28/02/2014

§ 1º - A celebração de convenio, acordo ou ajuste pelos órgãos ou entidades da Administração Pública depende de prévia aprovação de competente plano de trabalho proposto pela organização interessada, o qual deverá conter, no mínimo, as seguintes informações:

- I - identificação do objeto a ser executado;
- II - metas a serem atingidas;
- III - etapas ou fases de execução;
- IV - plano de aplicação dos recursos financeiros;
- V - cronograma de desembolso;
- VI - previsão de início e fim da execução do objeto, bem assim da conclusão das etapas ou fases programadas;
- VII - se o ajuste compreender obra ou serviço de engenharia, comprovação de que os recursos próprios para complementar a execução do objeto estão devidamente assegurados, salvo se o custo total do empreendimento recair sobre a entidade ou órgão descentralizador."

No tangente às exigências legais registradas supra, tem-se que para a celebração do presente Termo de Convênio, a Administração Pública cuidou de instruir os autos de maneira a atender aos comandos da Lei, aplicáveis ao caso em disceptação, por intermédio da inserção de Plano de Trabalho, erigido nos moldes do disciplinado legalmente, às fls. 03/05, do caderno processual em estudo.

Ademais, a celebração do presente Convênio apresenta-se perfeitamente coadunada ao princípio da eficiência, previsto no bojo do art. 37, *caput*, da Carta Magna, uma vez que objetiva promover a capacitação de membros e servidores de modo elevar a qualidade dos serviços prestados pelo Ministério Público à sociedade.

Ante o exposto, opino pelo prosseguimento do feito, com a consequente assinatura do Termo de Convênio.

É o parecer que se submete à consideração superior.

João Pessoa, 28 de fevereiro de 2014.

Bruno Santos de Souza

Assistente Jurídico

3/3

Assinado eletronicamente por: BRUNO SOUZA em 28/02/2014



MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
SECRETARIA GERAL - SEGER

CONCLUSÃO

Nesta data, faço conclusão dos autos ao Excelentíssimo Senhor Procurador-Geral de Justiça do Ministério Público do Estado da Paraíba.

João Pessoa-PB, 13 de março de 2014.

Carlos Romero Lauria Paulo Neto
Promotor de Justiça
Secretário-Geral

Assinado eletronicamente por: CARLOS ROMERO em 13/03/2014



MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
SECRETARIA GERAL - SEGER

DECISÃO

Cuida-se de **Pedido de Providências** instaurado pelo Secretário-Geral do Ministério Público do Estado da Paraíba e Promotor de Justiça Carlos Romero Lauria Paulo Neto, para formalização de Termo de Convênio entre o Ministério Público da Paraíba e a Assembleia Legislativa do Estado da Paraíba, com o objetivo de viabilizar que membros e servidores participem do PROQUALE - programa de qualificação, por meio de cursos à distância, promovidos pela FGV *on line*, e financiados pelo Órgão Legislativo Estadual.

O feito tramitou pelo Departamento de Assessoria Técnica e Jurídica, para análise e emissão de parecer jurídico em relação à minuta do Termo de Convênio e do Plano de Trabalho, confeccionados pela Secretaria-Geral desta Instituição.

BREVE RELATO, passo a decidir.

Como forma de promover formação continuada de membros e servidores, a partir da utilização de ferramentas tecnológicas, destaque-se a iniciativa da Secretaria-Geral, no intuito de fomentar que os integrantes desta Instituição se submetam a processos e se engajem em projetos estratégicos direcionados à qualificação contínua.

Uma organização pública que se propõe a ser eficiente, necessita investir no capital humano como fator preponderante para melhoria do serviço prestado à sociedade. Entender a gestão de pessoas é enveredar por decisões que permitam ao gestor estimular sua equipe à constante evolução e ao crescimento técnico-profissional.

Ambientes criados a partir da utilização da rede mundial de computadores, chamados por alguns de *ciberespaços*, aproximam pessoas e permitem que as organizações otimizem espaços, tempo e recursos humanos e materiais. A virtualização desses ambientes permite a construção de uma sociedade em rede, interligada de diversos pontos da Instituição.

Assim, **DEFIRO** o pedido e autorizo a formalização de **TERMO DE CONVÊNIO** com a Assembleia Legislativa da Paraíba, no sentido de disponibilizar vagas a membros e servidores nos cursos promovidos pela FGV *on line*, a serem financiados pela segunda conveniente.

Encaminhem-se os autos à **Diretoria Administrativa**, para devida publicação do instrumento **l e g a l**.

Após, **ARQUIVE-SE** com os devidos registros.

João Pessoa-PB, 13 de março de 2014.

BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça

Pedido de Providências 001.2014.000935

Documento 2014/000011861 criado em 13/03/2014 às 14:14

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código ca6f0a2e6f87501412b59e9710e0a4b5

16 de 26

Assinado eletronicamente por: CARLOS ROMERO em 13/03/2014 e BERTRAND ASFORA em 17/03/2014



Diário Oficial

ELETRÔNICO

Nº 661

João Pessoa - Terça-feira, 18 de março de 2014

Ministério Público da Paraíba

ATOS DA PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

EXTRATO DE CONVÊNIO Nº 03/2014

João Pessoa, 7 de março de 2014

MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

EXTRATO DE CONVÊNIO Nº 03/2014

OBJETO: Conjunção de esforços no sentido de promover nas escolas públicas estaduais o Concurso de Redação.

CONVENIENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA/PGJ.

CONVENIENTE: GOVERNO DO ESTADO DA PARAÍBA/SECRETARIA DE ESTADO DA EDUCAÇÃO.

VIGÊNCIA: 03 meses à contar do dia 01/04/2014.

DATA DA ASSINATURA: 06/03/2014

EMBASAMENTO LEGAL: Caput do Art. 61, c/c o caput do art. 116 da Lei nº 8.666/93.

João Pessoa, 07 de Março de 2014.

BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA

Procurador-Geral de Justiça

EXTRATO DE CONVÊNIO Nº 04/2014

João Pessoa, 18 de março de 2014

MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

PROCURADORIA GERAL DE JUSTIÇA

EXTRATO DE CONVÊNIO Nº 04/2014

OBJETO: Possibilitar ao 1º conveniente a participação no programa PROQUALE, executado pelo 2º conveniente.

1º CONVENIENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA/PGJ.

2º CONVENIENTE: ASSEMBLÉIA LEGISLATIVA DA PARAÍBA

VIGÊNCIA: 06 meses à contar da publicação.

DATA DA ASSINATURA: 17/03/2014

EMBASAMENTO LEGAL: Caput do Art. 61, c/c o caput do art. 116 da Lei nº 8.666/93.

João Pessoa, 18 de Março de 2014.

BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA

Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 156/2014 DIADM

João Pessoa, 6 de março de 2014

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.10, publicada no Diário Oficial do Estado em 23.10.2010 (Lei Orgânica do Ministério Público) e considerando o pedido contido nos autos do procedimento administrativo sob o nº 001.2014.000058, bem como a decisão nele proferida

RESOLVE tornar sem efeito as Portarias/DIADM nº 078/2014, 079/2014 e 080/2014, publicadas no Diário Oficial Eletrônico do MPPB em 18.02.2014, que exonerou Rafaela de Oliveira Rodrigues, matrícula nº 701.772-3, do cargo em comissão de livre provimento de Assessor IV de Procurador de Justiça, Código MP-NAGB-607 e nomeou Rafaela de Oliveira Rodrigues e Thamis Almeida Costa Teles, para exercerem os cargos em comissão de livre provimento de Assessor III de Gabinete de Procurador de Justiça e de Assessor IV de Procurador de Justiça, Códigos MP-NAGB-608 e MP-NAGB-607, respectivamente.

CUMPRASE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA

Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 160/2014 DIADM

João Pessoa, 6 de março de 2014

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, inciso VII, da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.2010, publicada no Diário Oficial do Estado em 23.10.2010 (Lei Orgânica do Ministério Público), e considerando o pedido contido nos autos do procedimento administrativo sob o nº 001.2014.000058, bem como a decisão nele proferida, RESOLVE exonerar, a partir de 18/02/2014, RAFAELA DE OLIVEIRA RODRIGUES, matrícula 7017723, do cargo, em comissão, de ASSESSOR IV DE PROCURADOR DE JUSTIÇA, Código MP-NAGB-607, desta Procuradoria-Geral de Justiça.

CUMPRASE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA

Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 161/2014 DIADM

João Pessoa, 6 de março de 2014

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, inciso VII, da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.10 (Lei Orgânica do Ministério Público), e considerando o pedido contido nos autos do procedimento administrativo sob o nº 001.2014.000058, bem como a decisão nele proferida, RESOLVE nomear, a partir de 18/02/2014, RAFAELA DE OLIVEIRA RODRIGUES, matrícula 7017723 para exercer, em comissão, o cargo de ASSESSOR III GABINETE DE PROCURADOR DE JUSTIÇA, Código MP-NAGB-608, desta Procuradoria-Geral de Justiça, até ulterior deliberação, sendo fixada sua lotação junto a(o) 4º Procurador de Justiça Cível da Procuradoria de Justiça Cível.

CUMPRASE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA

Procurador-Geral de Justiça

PORTARIA Nº 162/2014 DIADM

João Pessoa, 6 de março de 2014

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, usando das atribuições que lhe são conferidas pelo art. 15, inciso VII, da Lei Complementar nº 97/10, de 22.12.10 (Lei Orgânica do Ministério Público), e considerando o pedido contido nos autos do procedimento administrativo sob o nº 001.2014.000058, bem como a decisão nele proferida, RESOLVE nomear, a partir de 18/02/2014, THAMIRIS ALMEIDA COSTA TELES, matrícula 7019921 para exercer, em comissão, o cargo de ASSESSOR IV DE PROCURADOR DE JUSTIÇA, Código MP-NAGB-607, desta Procuradoria-Geral de Justiça, até ulterior deliberação, sendo fixada sua lotação junto a(o) 4º Procurador de Justiça Cível da Procuradoria de Justiça Cível.

CUMPRASE

PUBLIQUE-SE

BERTRAND DE ARAUJO ASFORA

Procurador-Geral de Justiça

PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

Procurador-Geral de Justiça:
Bertrand de Araújo Asfora
1º Subprocurador-Geral de Justiça:
Nelson Antonio Cavalcante Lemos
2º Subprocurador-Geral de Justiça:
Marlene de Lima Campos de Carvalho
Corregedor-Geral do Ministério Público:
Aldenor Orlando de Moura Jansen
Secretário-Geral:
Carlos Romero Lauria Paulo Neto

PROCURADORIAS CÍVEIS

Janeiro Maria Tereza da Costa Macedo
Vitor Otis Marinho da Costa Lopes
Luciano de Almeida Maracaja
Lúcia de Fátima Maia de Farias
Nelson Antonio Cavalcante Lemos
Valberto Cosme de Lira
Daniel Vileto Gouveia
Marcus Vitor Sousa Matar
Aldenor Orlando de Moura Jansen
João Ramundo de Lima
Marlene de Lima Campos de Carvalho
Jacilene Nicolau Faustino Gomes

PROCURADORIAS CRIMINAIS

Jose Marcos Navarro Serrano
Jose Romero Neto
Kátia Rejane Medeiros Lira Lucena
Ariani Cristino Pinto Gascho Campos
Paulo Barbosa de Almeida
Francisco Sages Macêdo Vieira
Maria Lúndia Diniz de Albuquerque Melo

CONSELHO SUPERIOR

Bertrand de Araújo Asfora (Presidente)
Jacilene Nicolau Faustino Gomes
Nelson Antonio Cavalcante Lemos
João Romero Neto
Kátia Rejane Medeiros Lira Lucena
Marcus Vitor Sousa Matar
Marlene de Lima Campos de Carvalho
Carlos Romero Lauria Paulo Neto



Ministério
Público da
Paraíba

Rua Rodrigues de Aquino, s/n, Centro,
CEP: 58013-030. Fone: (83) 2107-6000.
E-mail: pgj.ascom@mppb.pb.gov.br
Site: www.mppb.pb.gov.br

Pedido de Providências 001.2014.000935

Documento 2014/000026974 criado em 12/05/2014 às 17:34

Este documento pode ser verificado no endereço <http://www.mppb.mp.br/validacao> através do código e4e6c8d213c4524924cd90037c8bd9a0

17 de 26

APÊNDICE F
ATO DO PROCURADOR GERAL DE JUSTIÇA 25/2014



MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA

APGJ nº. 025/2014.

Dispõe sobre o gerenciamento das solicitações de perícias e demais trabalhos técnicos ou científicos, contemplados por cooperações técnico-científicas celebradas entre Instituições de Ensino Superior e o Ministério Público da Paraíba, para atendimento às demandas dos Membros da Instituição, visando à instrução de Procedimentos Extrajudiciais ou Processos Judiciais com atuação do Ministério Público.

O PROCURADOR-GERAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DA PARAÍBA, no uso das atribuições que lhe são conferidas pela Lei Complementar nº 97, de 22 de dezembro 2010 (LEI ORGÂNICA DO MINISTÉRIO PÚBLICO),

CONSIDERANDO a necessidade de se prover suporte técnico-especializado às atividades desenvolvidas pelos membros do Ministério Público da Paraíba, no exercício de suas atribuições,

CONSIDERANDO a necessidade de se gerenciar, com eficiência e eficácia, as parcerias entre instituições públicas e entre estas e as organizações da iniciativa privada, notadamente na busca pela resolutividade de questões sociais,

CONSIDERANDO as Cooperações Técnico-científicas firmadas pela Procuradoria-Geral de Justiça com Instituições de Ensino Superior, a exemplo da Universidade Estadual da Paraíba e dos Institutos Paraibanos de Educação – IPÊ, visando à realização de perícias e outros trabalhos técnicos ou científicos em colaboração com o Ministério Público da Paraíba;

CONSIDERANDO os termos das Portarias DIAFU nºs 438, de 14 de abril de 2014, e 784, de 12 de junho de 2014, que designaram o Secretário-

Geral da Procuradoria-Geral de Justiça como representante do Ministério Público da Paraíba no gerenciamento e acompanhamento da execução das parcerias técnico-científicas entabuladas, respectivamente, com os Institutos Paraibanos de Educação – IPÊ – e Universidade Estadual da Paraíba – UEPB,

R E S O L V E:

DO OBJETO

Art. 1º Instituir, na Secretaria-Geral da Procuradoria-Geral de Justiça, a gestão das solicitações referentes às parcerias firmadas pelo Ministério Público da Paraíba com Instituições de Ensino Superior, com o objetivo de prover suporte técnico e especializado à atuação dos membros do Ministério Público da Paraíba, no exercício de suas atribuições, notadamente no desenvolvimento de pesquisas, emissão de laudos técnicos, perícias e demais atividades próprias do universo acadêmico.

DA TRAMITAÇÃO DA SOLICITAÇÃO

Art. 2º. O gerenciamento das solicitações será feito, de forma padronizada, em ambiente virtual próprio da Secretaria-Geral, no sistema de processos virtuais da Procuradoria-Geral de Justiça – MP Virtual, adotando-se como classe procedimental o Pedido de Providências.

Art. 3º. A tramitação da solicitação seguirá o rito previsto em fluxo próprio, contido no Anexo I deste Ato.

DAS COMPETÊNCIAS

Art. 4º. Competirá ao membro do Ministério Público da Paraíba:

- I – preencher o formulário-padrão do Pedido de Providências, desenvolvido em ambiente próprio do MP-Virtual, encaminhando-o à Secretaria-Geral;
- II – prestar informações complementares à solicitação ou à aquisição de insumos, caso sejam necessários ao atendimento da demanda.

Art. 5º. A Secretaria-Geral recepcionará o Pedido de Providências, avaliando o teor e remetendo-o ao Centro de Apoio Operacional, com atribuição na matéria, a quem competirá, alternativamente:

- I - Solicitar a complementação de informações ou a aquisição de insumos;
- II - Juntar informações necessárias à elaboração do laudo técnico ou perícia;
- III - Juntar cópia de perícia já realizada ou laudo técnico confeccionado acerca de idêntica matéria;
- IV - Indicar a designação de servidores do quadro do Ministério Público da Paraíba, com especialidade técnica, para atendimento da solicitação, juntando o laudo ou a perícia realizada;
- V - Sugerir, fundamentadamente, a não realização da perícia ou laudo técnico.

Parágrafo único. Na hipótese prevista no IV deste artigo, a Secretaria-Geral deverá observar o disposto no artigo 7º deste instrumento.

Art. 6º. A Secretaria-Geral recepcionará o Pedido de Providências, instruído com as informações indicadas nos incisos do artigo 5º, para:

- I – Cientificar, por ofício, o membro solicitante do teor do inciso V do artigo 5º deste instrumento;
- II – Solicitar do membro demandante a complementação de informações, de acordo com posicionamento do Centro de Apoio ou, conforme o caso, solicitar ao Procurador-Geral de Justiça a adoção das providências administrativas necessárias à aquisição de insumos necessários à realização da perícia ou laudo técnico;
- III – Atendido o disposto no inciso II deste artigo, ou em caso da desnecessidade de assim proceder, a Secretaria-Geral contactará a instituição de ensino, remetendo ofício padrão e o formulário preenchido pelo membro, convertido em plano de trabalho, conforme modelo contido no Anexo II deste instrumento, para análise da Instituição de ensino conveniada, que poderá:
 - a) validar o plano de trabalho e atender à solicitação, remetendo o documento confeccionado à Secretaria-Geral;
 - b) reprovar algum item preenchido no formulário padrão, devolvendo a solicitação à Secretaria-Geral, para os ajustes que se fizerem necessários à regularização da demanda.

Art. 7º. Nas hipóteses previstas nos artigos 5º, III e IV e 6º, III, alínea “a”, a Secretaria-Geral deverá:

- I - digitalizar o documento original e juntar no Pedido de Providências instaurado

pelo membro solicitante;

II - remeter, por ofício, o laudo técnico ou a perícia, em documento original, ao membro solicitante;

III - remeter cópia do documento ao Centro de Apoio respectivo, para arquivamento e consultas posteriores;

IV - arquivar o Pedido de Providências, seguindo o rito próprio do sistema MP Virtual.

DOS PRAZOS

Art. 8º. Os prazos contam-se em horas e em dias, nos termos da legislação processual civil em vigor, e são os seguintes:

I – 24h, na hipótese prevista no “caput” do art. 5º, para remessa ao Centro de Apoio Operacional com atribuição na matéria;

II – 72h, nas hipóteses previstas nos incisos do art. 5º;

III – 48h, nas hipóteses previstas nos incisos I e II do art. 6º;

IV – 5 (cinco) dias úteis, contados do recebimento do ofício da Secretaria-Geral e do plano de trabalho, nas hipóteses previstas no art. 6º, III, “a” e “b”;

V – 72h, nos casos indicados nos incisos do artigo 7º.

Parágrafo único. Os dias indicados pelo membro, no ato de preenchimento do formulário padrão, contam-se a partir da validação do plano de trabalho feita pela instituição de ensino conveniada ou da indicação prevista no art. 5º, IV deste ato.

Art. 9º. Este ato normativo entra em vigor na data de sua publicação, e os casos omissos serão decididos pelo Procurador-Geral de Justiça.

João Pessoa, 11 de junho de 2014.

BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA
Procurador-Geral de Justiça

ANEXO II – MODELO DE PLANO DE TRABALHO



ESTADO DA PARAÍBA
MINISTÉRIO PÚBLICO
PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA
SECRETARIA-GERAL

NOME DA PROMOTORIA
ÓRGÃO DE EXECUÇÃO SOLICITANTE

PLANO DE TRABALHO

Acordo de Cooperação Técnica
Ministério Público da Paraíba e Universidade Estadual da Paraíba

PLANO DE TRABALHO: O presente instrumento integra o Acordo de Cooperação Técnica firmado pelo Ministério Público da Paraíba com a Universidade Estadual da Paraíba, contendo detalhamento das responsabilidades assumidas pelos participantes.

Cumprindo o que preceitua o artigo 116 da Lei Federal nº 8.666/93, a celebração de convênio por órgãos ou entidades públicas depende da aprovação prévia do presente Plano de Trabalho, que segue com as seguintes informações:

1 - DADOS CADASTRAIS DO ACORDO DE COOPERAÇÃO TÉCNICA:

ÓRGÃO/ENTIDADE PROPONENTE: MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA/PROCURADORIA-GERAL DE JUSTIÇA. C.G.C./C.N.P.J. 09.284.001/0001-80	ENDEREÇO: Rua Rodrigues de Aquino, s/n, Centro, JOÃO PESSOA CEP 58.013-030
Esfera Administrativa: Pessoa jurídica de direito público	DDD/Telefone:83-21076000
Nome do Responsável: BERTRAND DE ARAÚJO ASFORA	Cargo: Procurador-Geral de Justiça
ÓRGÃO/ENTIDADE CONVENENTE: 1 – UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA, representada pelo Reitor ANTÔNIO GUEDES RANGEL JÚNIOR	ENDEREÇO Sede: Av. das Baraúnas, 351, Bodocongó, Campina Grande, Paraíba-Pb.
Esfera Administrativa: Autarquia Estadual, CNPJ 12.617.814/001-37	DDD/telefone: Telefone(s):

1.1 DADOS DO SOLICITANTE:

Promotoria:

Membro:

Órgão de execução:

2 – IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO A SER EXECUTADO:

TÍTULO DO PROJETO: Emissão de laudo, perícia ou outra atividade decorrente do Acordo.	PROPOSTA DE PRAZO PARA EXECUÇÃO:
IDENTIFICAÇÃO DO OBJETO:	

JUSTIFICATIVA DA PROPOSIÇÃO:

Instrução de
☐ Procedimento Preparatório
☐ Inquérito Civil Público
☐ Procedimento Investigatório Criminal
☐ Processo Judicial
 Número do Procedimento/Processo:

ÁREA CORRELATA DO UNIVERSO ACADÊMICO:**3 – META E FASE DE EXECUÇÃO**

META: atendimento da solicitação do membro do Ministério Público da Paraíba, a fim de subsidiar sua atuação em questões técnicas, além de atender às outras demandas da Instituição que estejam inseridas nas cláusulas do Acordo originário, mediante contraprestação do custeio de despesas com deslocamentos.

FASES DE EXECUÇÃO: a proposta será executada a partir da entrega da solicitação ao setor responsável na UEPB.

4 – PLANO DE APLICAÇÃO DE RECURSOS FINANCEIROS

Tipo de despesa	Execução
Custeio de despesas com deslocamento	No ato de atendimento da solicitação, por meio de procedimento próprio da Procuradoria-Geral de Justiça

5 – CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

Mês	1º mês	Prazo final proposto para execução da solicitação
Atividade	Solicitação formulada pelo Promotor de Justiça	Atendimento das solicitações de perícias, laudos técnicos e outras correlatas com o universo acadêmico.

6 – OBRIGAÇÕES DAS PARTES

5.1 Caberá ao Ministério Público Estadual:

- a) Solicitar à Universidade Estadual da Paraíba o atendimento de demandas relacionadas ao objeto do Acordo de Cooperação Técnica, instruindo-a com informações e/ou insumos capazes de suprir as necessidades da Universidade, a fim de atender à demanda.
- b) Efetuar o custeio das despesas com deslocamento dos responsáveis técnicos da UEPB, para cumprimento das obrigações assumidas;
- c) cumprir com as demais obrigações firmadas no Acordo de Cooperação Técnica que fundamenta os planos de trabalho específicos para cada solicitação.

5.2 Caberá à Universidade Estadual da Paraíba:

- a) Receber a demanda e emitir laudo técnico, perícia ou atender às demais solicitações decorrentes do Acordo de Cooperação Técnica;
- b) Firmar intercâmbio com a Secretaria-Geral, para recebimento de demandas e entrega das solicitações;
- c) cumprir com as demais obrigações firmadas no Acordo de Cooperação Técnica que fundamenta os planos de trabalho específicos para cada solicitação.

Observação: este Plano integra o Acordo de Cooperação Técnica originário, firmado pelo Ministério Público da Paraíba com a Universidade Estadual da Paraíba.

João Pessoa, ____ de _____ de 2014.

Promotor de Justiça
Solicitante

APÊNDICE G
MINUTA DO PLANO DE CARGOS CARREIRAS E REMUNERAÇÕES DOS
SERVIDORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA PARAÍBA

MINUTA DE ANTEPROJETO DE LEI

ANTEPROJETO DE LEI ORDINÁRIA n...../2013

Autor: Procurador Geral de Justiça Oswaldo Trigueiro do Valle Filho

Bases Constitucional e legal: Parágrafo 2º, do art. 127 da Constituição Federal e art. 15, inciso III, alínea b e inciso IV, do mesmo artigo, e 79 todos da Lei Complementar n. 97, de 22 de dezembro de 2010 – Lei Orgânica do Ministério Público do Estado da Paraíba -

Dispõe sobre o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração dos Servidores Auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba, e dá outras providências.

CAPÍTULO I

Das Disposições Preliminares

Art. 1º. Esta Lei estabelece o Plano de Cargos, Carreira e Remuneração – PCCR – do quadro de servidores efetivos do Ministério Público do Estado da Paraíba, definido pela Lei n. 5.700, de 07 de janeiro de 1993, com as alterações nela introduzidas por leis posteriores, de regime jurídico estatutário, com fundamento no parágrafo 2º do artigo 127 e artigos 37, 38 e 39 todos da Constituição Federal de 1988, e nos princípios de:

- I – qualificação profissional e valorização do servidor;
- II – remuneração compatível com a natureza, o grau de responsabilidade e a complexidade dos cargos componentes da carreira;
- III – desenvolvimento na carreira, mediante sistema de avaliação de desempenho.

Art. 2º. O PCCR disposto por esta Lei está fundamentado em um processo de reestruturação de cargos, carreira, vencimentos e política de remuneração, observando as seguintes diretrizes:

- I – vinculação das atividades a serem exercidas nas diversas áreas de atuação, aos processos de trabalhos, estratégias e atribuições essenciais ao desempenho de funções dos órgãos do Ministério Público, necessários ao funcionamento da Instituição, aos seus objetivos e cumprimento do seu papel constitucional;
- II – participação do servidor através dos órgãos de Apoio Administrativo objetivando formular e implementar as diretrizes do Plano Estratégico Institucional, como forma de assegurar a modernização dos cargos e o necessário equilíbrio dos vencimentos.

CAPÍTULO II

Do Quadro de Pessoal

Art. 3º. O quadro de serviços auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba é constituído dos seguintes cargos:

- I- de provimento efetivo constante no anexo I da presente Lei;
- II – de provimento em comissão definido nas Leis n.8.470, de 08 de janeiro de 2008, publicada no DOE de 09.01.2008, e n. 8.662, de 16 de setembro de 2008, publicada no DOE de 17.09.2008.

Art. 4º. Os cargos efetivos da carreira são estruturados em 06 (seis) classes, composta, cada uma, por 04 (quatro) padrões, com diferença de um padrão para outro de 5% (cinco por cento) dentro da mesma classe, e de 10% (dez por cento) do último padrão de uma classe para o primeiro padrão da classe imediatamente superior, na forma do anexo II desta Lei.

Parágrafo único. As atribuições dos cargos, observadas as áreas de atividades e especializações profissionais, serão redefinidas por Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça.

Art. 5º. Os cargos que integram o Quadro de Pessoal Efetivo do Ministério Público Estadual, são estruturados em classes e padrões, levando-se em conta as seguintes áreas estratégicas de atuação:

I - área processual, compreendendo a realização de atividades de nível superior, de natureza técnica, privativas de bacharel em Direito, que envolvam o assessoramento aos membros do Ministério Público, relacionadas ao planejamento, coordenação, supervisão e a execução de tarefas relativas à análise de processos administrativos e judiciais; elaboração de pareceres técnicos, pesquisa, seleção e processamento de legislação, doutrina e jurisprudência, colaborar na regularidade do cumprimento dos atos processuais, inclusive na observância dos prazos, antes de submetê-los à apreciação superior, adotando, quando for o caso, as providências cabíveis; executar

trabalhos de natureza técnico-administrativas, tais como: elaboração de despachos, informações, jurídicas e administrativas ao público em geral; dentre outras de mesma natureza e grau de complexidade;

II - área especializada, compreendendo a realização de atividades de suporte técnico, de nível superior, por profissionais graduados em várias especialidades, como: perito, arquitetura, engenharia, saúde, contador, tecnologia da informação, em outras, que agregam valores aos órgãos e exigem dos titulares o devido registro no órgão fiscalizador do exercício da profissão;

III - área administrativa, compreendendo a realização de atividades de suporte técnico-administrativo, de nível superior, em áreas como: planejamento e modernização institucional, gestão de pessoas, material e patrimônio, licitações e contratos, orçamento e finanças, controle interno e auditoria, entre outras atividades;

IV – área de gestão e de tecnologia da informação compreendendo atividades técnicas de nível superior, relacionadas com a gestão, desenvolvimento, suporte e ao planejamento, organização, assessoramento, coordenação e execução de atribuições que envolvam o desenvolvimento, implantação e manutenção de sistemas informatizados, tecnologias de rede, bancos de dados e segurança e comunicação da informação.

V – área administrativa, de nível médio, compreendendo o apoio operacional de gestão administrativa, segundo as atribuições de seus cargos, correspondentes às atividades, meio e fim da prestação de serviços aos órgãos do Ministério Público.

VI – área de atividades básicas, de nível médio, compreendendo o apoio operacional e administrativo.

VII – área de transporte, compreendendo a realização de atividades técnicas de nível médio, complexas e diversificadas na área de transporte, planejando, organizando, coordenando e executando atribuições que envolvam o transporte de membros, servidores e demais autoridades.

CAPÍTULO III

Do Ingresso na Carreira

Art. 6º. O ingresso nos cargos da carreira, na classe e padrão inicial do respectivo cargo, dar-se-á mediante concurso público de provas, inclusive prova prática e/ou de capacidade física, se for o caso, ou de provas e títulos, organizado pela Procuradoria-Geral de Justiça.

§ 1º A Administração Superior poderá incluir, como etapa do concurso público, programa de formação de caráter eliminatório, classificatório ou eliminatório e classificatório na forma prevista em regulamento e no edital.

§ 2º O edital mencionará os requisitos exigidos para a inscrição, o valor da taxa de inscrição e sua forma de pagamento, o número de vagas, as condições para o provimento do cargo, áreas de especialização, o programa de cada matéria, as modalidades de prova e a pontuação mínima exigida, os títulos suscetíveis de apresentação e os critérios de sua valoração, bem

como outras normas relativas ao concurso de acordo com a necessidade e interesse da instituição.

§ 3º Fica o Ministério Público do Estado da Paraíba obrigado a reservar um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas, às pessoas portadoras de necessidades especiais, atendidos os requisitos a serem estabelecidos em norma regulamentar.

§ 4º Os candidatos portadores de necessidades especiais concorrerão com os demais candidatos, somente se beneficiando com a vaga reservada quando a sua classificação for insuficiente para nomeação.

Art. 7º. São requisitos de escolaridade para ingresso:

I – para o cargo de Técnico de Promotoria, diploma de conclusão de curso superior, expedido por Instituição de Ensino Superior reconhecida nos termos da lei, com habilitação legal específica, se for o caso.

II- para os cargos de Auxiliar Técnico de Promotoria, Oficial de Promotoria I, Oficial de Promotoria II, Oficial de Diligência I, Oficial de Diligência II e Agente de Promotoria, diploma de conclusão de ensino médio, ou de habilitação legal de igual nível, quando de se tratar de atividade profissional regulamentada.

§ 1º Além dos requisitos previstos neste artigo, poderão ser exigidos formação especializada, experiência e registro profissional a serem definidos em regulamento e especificados no edital do concurso público.

§ 2º No ato da posse o servidor deverá apresentar declaração de bens e valores que constituem seu patrimônio e declaração quanto ao exercício ou não de outro cargo emprego ou função pública.

Art. 8º. Os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo ficarão sujeitos a um período de estágio probatório de 03(três) anos, durante o qual serão apurados os requisitos necessários para a aquisição da estabilidade.

§ 1º São requisitos mínimos a serem observados no estágio probatório:

I – idoneidade moral;

II – assiduidade e pontualidade;

III – disciplina;

IV – eficiência no desempenho das funções;

V – aptidão.

§ 2º A verificação dos requisitos mencionados será realizada por comissão, especialmente instituída por ato do Procurador-Geral de Justiça para esse fim, e far-se-á mediante apuração trimestral e assentamento em ficha individual de avaliação de desempenho.

Art. 9º. O não atendimento dos requisitos necessários para aquisição de estabilidade implicará na instauração de processo de exoneração do servidor nomeado, resguardada a ampla defesa e o contraditório.

§ 1º O processo de exoneração ficará a cargo da comissão de que trata o artigo anterior, o qual será concluído no prazo de 30 (trinta) dias, sempre antes do término do período do estágio probatório.

§ 2º Findo o processo de exoneração, a comissão lançará seu pronunciamento conclusivo e encaminhará os autos ao Procurador-Geral de Justiça para decisão.

Art. 10. São vedados ao servidor durante o estágio probatório:

I- promoção e progressão funcional;

II– ser cedido para outro órgão ou entidade pública, da Administração Direta ou Indireta da União, dos Estados, dos Municípios ou do Distrito Federal e

III - ser removido da unidade administrativa ou atividade fim em que foi lotado, decorrente da aprovação do concurso público prestado.

IV- o exercício de cargo comissionado.

Art. 11. São considerados como de efetivo exercício para todos os efeitos legais, exceto para contagem do estágio probatório, os dias em que o servidor do Ministério Público estiver afastado de suas funções em razão de:

- I- licenças e afastamentos previstos nesta lei, desde que remunerados;
- II- férias;
- III- disponibilidade remunerada, salvo se decorrente de punição;
- IV- exercício de cargo comissionado.

Art. 12. Ao término do período do estágio probatório verificado pela comissão o atendimento dos requisitos exigidos, será a avaliação de desempenho submetida ao Procurador-Geral de Justiça para homologação, sendo o servidor declarado estável.

CAPÍTULO IV

Do Desenvolvimento na Carreira

Art. 13. A mobilidade funcional decorre do tempo de serviço, mérito e participação em cursos para treinamento, capacitação, formação e aperfeiçoamento visando qualificar os serviços auxiliares, reconhecer o merecimento e a melhoria dos serviços prestados.

Art. 14. O desenvolvimento dos servidores na carreira dos serviços auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba, nos termos desta lei, far-se-á mediante processos de promoção vertical e progressão funcional, sempre precedido de avaliação de desempenho.

§ 1º Promoção vertical é a elevação do servidor de uma classe para a imediatamente superior, dentro do mesmo cargo e da mesma categoria funcional.

§ 2º Progressão funcional é a mudança do servidor de uma referência de vencimento para a seguinte, dentro da classe a que pertença observado o processo de avaliação de desempenho.

§ 3º A progressão funcional e a promoção não acarretarão mudança de cargo.

Art. 15. A progressão funcional, somente aplicável ao servidor que estiver desempenhando suas funções no Ministério Público Estadual, ocorrerá, anualmente, de acordo com os critérios abaixo estabelecidos:

I – obtenção de, no mínimo, oitenta horas de participação em cursos e/ou eventos de aperfeiçoamento funcional no interesse da administração, oficiais ou reconhecidos pelo CEAF ou FESMIP, durante o interstício mínimo de 01(um) ano, de que trata o caput;

II – obtenção de parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores, constituída nos termos que dispuser Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça.

§ 1º Das oitenta horas previstas no inciso I deste artigo, pelo menos sessenta deverão, obrigatoriamente, ser resultantes da participação do servidor em cursos oficiais;

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não impede que o servidor obtenha maior quantidade de horas, desde que não seja ultrapassado o limite de quarenta horas por ano.

Art. 16. A promoção, somente aplicável ao servidor que estiver desempenhando suas funções no Ministério Público Estadual, dependerá, cumulativamente, do resultado de avaliação formal de desempenho, frequência e aproveitamento de cursos oficiais ou reconhecidos pelo Ministério Público Estadual, na forma abaixo delineada:

I – obtenção de, no mínimo, cento e sessenta horas de participação em cursos e/ou eventos de aperfeiçoamento funcional no interesse da Instituição, oficiais ou reconhecidos pelo CEAF ou FESMIP, observando o interstício mínimo de 01(um) ano, em relação a progressão funcional imediatamente anterior;

II – obtenção de parecer favorável da Comissão de Avaliação de Desempenho dos Servidores, constituída nos termos que dispuser Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça.

§ 1º Das cento e sessenta horas previstas no inciso I deste artigo, pelo menos sessenta deverão, obrigatoriamente, ser resultantes da participação do servidor em cursos oficiais;

§ 2º O disposto no parágrafo anterior não impede que o servidor obtenha maior quantidade de horas de participação em cursos oficiais, desde que não seja ultrapassado o limite de oitenta horas por ano.

Art. 17. Incumbirá à Comissão Permanente de Pessoal – COPEPE - a análise do preenchimento dos requisitos constantes nos artigos 15 e 16 desta lei, referentes aos pedidos de promoção e progressão funcional.

Art. 18. Fica suspenso o interstício para a movimentação na carreira:

- I- suspensão do vínculo funcional ;
- II- prisão decorrente de decisão judicial;
- III- afastamento para exercer atividade política ou mandato eletivo;
- IV- licença para tratar de interesse particular;
- V- durante o estágio probatório;
- VI- cessação para servir em outro órgão, ou entidades não integrantes do Ministério Público Estadual.

Parágrafo único – Não suspende o interstício para a mobilidade funcional, nem constituem desvio de função o exercício de cargo de provimento em comissão do quadro de serviços auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba e a convocação para o exercício de outras atividades no interesse da administração.

Art. 19. Para efeito de mobilidade na carreira, não serão considerados como de efetivo exercício no cargo:

- I – as faltas injustificadas;
- II – a licença para tratar de interesse particular;
- III – o afastamento para acompanhar cônjuge ou companheiro;
- IV – a suspensão disciplinar;
- V – o tempo que o servidor permanecer preso desde que condenado por decisão definitiva;
- VI – a indisponibilidade; e
- VII – a licença para atividade política e para exercício de mandato eletivo.

Art. 20. É vedada a concessão de progressão ou promoção ao servidor que:

- I- esteja em estágio probatório;
- II- esteja em disponibilidade;
- III - não tenha cumprido os interstícios mínimos previstos nesta lei;
- IV- não esteja no efetivo exercício do cargo;
- V- esteja cumprindo penalidade de suspensão disciplinar, ou que a tenha cumprido nos 12 (doze) meses imediatamente anteriores.

CAPÍTULO V

Da Capacitação e Aperfeiçoamento Profissional

Art. 21. A qualificação profissional baseia-se na valorização do servidor, por meio de programas de aperfeiçoamento e especialização para o bom desempenho de suas atribuições, sendo um dos requisitos fundamentais para a promoção e progressão funcional.

Art. 22. Fica criado no Ministério Público do Estado da Paraíba o Programa Permanente de Capacitação destinado à elevação da capacitação profissional nas tarefas executadas e à preparação dos servidores nas carreiras para desempenhar funções de maior complexidade e responsabilidade, de caráter permanente e contínuo, independente da natureza e grau de escolaridade estabelecidos para os cargos.

§ 1º. O Programa será de responsabilidade do CEAF, em conformidade com o disposto no Art. 63, da Lei Complementar n. 97 de 22 de dezembro de 2010, devendo ser regulamentado os critérios e procedimentos por Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça.

§ 2º Fica estabelecida a obrigatoriedade do treinamento introdutório para os servidores aprovados em concurso público, ministrado imediatamente após a posse no cargo, bem como o treinamento específico de gerência, obrigatório para os ocupantes de cargos comissionados de provimento efetivo.

Art. 23. São objetivos específicos do Programa:

- I - desenvolver o potencial dos servidores;
- II - adequar os servidores ao perfil profissional desejado;
- III - valorizar os profissionais que atuam no Ministério Público Estadual por meio da capacitação permanente, contribuindo para a motivação e maior comprometimento com o trabalho;
- IV - preparar os servidores para o exercício de atribuições mais complexas ou para tarefas que possam ser melhor aproveitadas;
- V - sensibilizar os servidores para a importância do autodesenvolvimento e para o compromisso com os valores, a missão e os objetivos institucionais;
- VI - contribuir para a melhoria das relações interpessoais e a maior integração das áreas;
- VII - avaliar, continuamente, os resultados advindos das ações de capacitação e
- VIII - subsidiar o sistema de progressão funcional do servidor.

Art. 24. Fica instituído o Adicional de Qualificação - AQ-, destinado aos servidores efetivos e estáveis, portadores de títulos, diplomas ou certificados em cursos de pós-graduação, em sentido amplo ou estrito, e pela participação em ações de treinamento em áreas de interesse dos órgãos do Ministério Público a serem estabelecidas por Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça, observados os seguintes percentuais:

- I - 12,5% (doze vírgula cinco por cento), aos detentores de título de Doutor;
- II - 10% (dez por cento), aos detentores de título de Mestre;
- III - 7,5% (sete vírgula cinco por cento), aos detentores de Certificado de Especialização;
- IV - 5% (cinco por cento), aos detentores de diploma de curso superior;
- V - 5% (cinco por cento), em se tratando da segunda graduação para os ocupantes de cargos de nível superior;
- VI - 1% (um por cento), ao servidor que possuir conjunto de ações de treinamento que totalize pelo menos 120 (cento e vinte) horas, observado o limite máximo de 3% (três por cento).
- VII - 1% (um por cento), ao servidor que possuir livro publicado em áreas de interesse do Ministério Público.

§ 1º Para efeito do disposto neste artigo, só serão considerados os cursos reconhecidos e ministrados por instituições de ensino credenciadas ou reconhecidas pelo Ministério da Educação, na forma da legislação específica.

§ 2º Os cursos de pós-graduação lato sensu serão admitidos desde que com duração mínima de 360 (trezentas e sessenta) horas.

§ 3º O adicional de que trata este artigo incidirá sobre o vencimento do padrão e classe em que estiver situado o servidor; e não será concedido quando o curso constituir requisito para ingresso no cargo.

§ 4º Em nenhuma hipótese o servidor perceberá cumulativamente mais de um percentual dentre os previstos nos incisos I a VII deste artigo.

§ 5º O Adicional de Qualificação deverá ser requerido ao Procurador Geral de Justiça, passando a ser devido a partir do dia da apresentação do título, diploma ou certificado.

§ 6º O servidor efetivo cedido para servir a outro órgão não integrante do Ministério Público Estadual, fica impedido de perceber, durante o afastamento, o adicional de que trata este artigo.

§ 7º Cessando o motivo constante no parágrafo anterior, poderá o servidor, a qualquer tempo após o retorno ao efetivo exercício de suas atribuições no Ministério Público Estadual, solicitar ao Procurador-Geral de Justiça nova concessão do Adicional de Qualificação.

Art. 25. O planejamento anual do Programa Permanente de Capacitação destinado aos serviços auxiliares, será organizado pelo CEAf para realização no ano subsequente, contando na seleção de cursos a serem ministrados com a colaboração de servidores, com carga horária não inferior a 30h.

CAPÍTULO VI

Do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional

Art. 26. O Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional tem por objetivo aferir o desempenho dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Quadro de Pessoal do Ministério Público Estadual, bem como a eficiência e a eficácia de seu desempenho no exercício de suas atribuições, possibilitando a implementação de ações gerenciais voltadas para o aperfeiçoamento profissional, o crescimento na carreira, o desenvolvimento da organização e a melhoria do serviço.

§ 1º. Na operacionalização do Sistema de Avaliação de Desempenho Funcional serão observadas as regras contidas em resolução própria, a ser editada pelo Colégio de Procuradores de Justiça, em até 60(sessenta) dias após a publicação desta Lei.

§ 2º. O Sistema de Avaliação Funcional, anualmente, realizada pela chefia imediata, deverá propiciar aferição do desempenho mediante dados objetivos e garantir ao servidor o acesso ao resultado da avaliação.

§ 3º. Os critérios submetidos ao aperfeiçoamento funcional do servidor serão os adquiridos no decorrer do período aquisitivo que antecede o desenvolvimento na carreira.

§ 4º. Os servidores à disposição do Ministério Público estão sujeitos à avaliação de desempenho anual, podendo, em caso de rendimento insuficiente, ser devolvido ao órgão de origem.

CAPÍTULO VII

Dos Deveres

Art. 27. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II- ser leal ao órgão a que servir;

III- observar as normas legais e regulamentares;

IV- cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V- atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando-lhe as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública;

VI- levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;

VII- zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio do Ministério Público;

VIII- manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

IX- ser assíduo e pontual ao serviço;

X - tratar com urbanidade as pessoas;

XI- representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo Único - A representação de que trata o inciso XI será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representado ampla defesa.

CAPÍTULO VIII

Das Proibições

Art. 28. Ao servidor é proibido:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

- II- retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;
- III- recusar fê a documentos públicos;
- IV- opor resistência injustificada ao andamento de documentos e processos ou execução de serviço;
- V- permitir que pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, desempenhe atribuições que sejam de sua responsabilidade ou de seu subordinado;
- VI- coagir ou aliciar subordinados no sentido de se filiarem à associação profissional ou sindical, ou a partido político;
- VII- valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;
- VIII- participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;
- IX- atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;
- X- receber propina, comissão, presente ou vantagens de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;
- XI- aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;
- XII- praticar usura sob qualquer de suas formas;
- XIII- proceder de forma desidiosa;
- XIV- utilizar pessoal ou recursos materiais de repartição em serviços ou atividades particulares;
- XV- cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;
- XVI- exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho.

CAPÍTULO IX

Da Acumulação

Art. 29. Ressalvados os casos previstos na Constituição, é vedada a acumulação remunerada de cargos.

§ 1º - A proibição de acumular estende-se a cargos, empregos e funções em autarquias, fundações públicas, empresas públicas, sociedades de economia mista da União, do Distrito Federal, dos Estados, dos Territórios e dos Municípios.

§ 2º - A acumulação de cargos, ainda que lícita, fica condicionada à comprovação de compatibilidade de horários.

CAPÍTULO X

Das Responsabilidades

Art. 30. O servidor responde civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

Art. 31. A responsabilidade civil decorre de ato omissivo ou comissivo, doloso ou culposo, que resulte em prejuízo ao erário ou a terceiros.

§ 1º - A indenização de prejuízo dolosamente causado ao erário somente será liquidada em parcelas mensais não excedentes a décima parte da remuneração ou provento, em valores atualizados, na falta de outros bens que assegurem a execução do débito pela via judicial.

§ 2º - Tratando-se de dano causado a terceiros, responderá o servidor perante a Fazenda Pública, em ação regressiva.

§ 3º - A obrigação de reparar o dano estende-se aos sucessores e, contra eles, será executada até o limite do valor da herança recebida.

Art. 32. A responsabilidade penal abrange os crimes e contravenções imputados ao servidor, nessa qualidade.

Art. 33. A responsabilidade civil-administrativa resulta de ato omissivo ou comissivo praticado no desempenho do cargo ou função.

Art. 34. As sanções civis, penais e administrativas poderão cumular-se sendo independentes entre si.

Art. 35. A responsabilidade administrativa do servidor será afastada no caso de absolvição criminal que negue a existência do fato ou sua autoria.

CAPÍTULO XI

Dos Direitos, Vantagens e Verbas Indenizatórias

Seção I

Dos Direitos

Art. 36. Aos servidores do Ministério Público, além dos direitos e vantagens previstos na Lei n. 5700, de 07 de janeiro de 1993 e suas alterações posteriores, são devidos os direitos conferidos nesta Lei.

I- férias;

II- licenças e afastamentos;

III- salário família;

IV – aposentadoria.

Art. 37. O servidor fará jus anualmente ao período de 30(trinta) dias consecutivos de férias, que podem ser acumuladas, até o máximo de dois, salvo por necessidade do serviço.

§ 1º Para o primeiro período aquisitivo de férias serão exigidos 12(doze) meses de efetivo exercício.

§ 2º A gratificação de férias será paga ao servidor, independentemente de solicitação, no mês que antecede ao seu respectivo gozo, e corresponderá, pelo menos, um terço a mais da remuneração do período a que fizer jus.

§ 3º. Os períodos de férias acumulados excedentes do limite previsto no parágrafo anterior, não gozados por imperiosa necessidade do serviço, poderão ser convertidos em pecúnia, ressalvado o direito de renúncia do interessado.

§ 4º Em qualquer hipótese, as férias convertidas ou não em pecúnia, são devidas com o adicional de um terço.

§ 5º. O servidor exonerado do cargo efetivo, ou em comissão, perceberá indenização relativa ao período das férias a que tiver direito e ao incompleto, na proporção de um doze avos por mês de efetivo exercício, ou fração superior a quatorze dias.

§ 6º. A indenização será calculada com base na remuneração do mês em que for publicado o ato exoneratório.

Art. 38. Conceder-se-á aos servidores as seguintes licenças:

I- para tratamento de saúde;

II- por acidente de serviço;

III- por motivo de doença em pessoa da família;

IV- à maternidade;

V- à paternidade;

VI- para desempenho de mandato classista;

VII- para casamento;

VIII- por luto, em virtude de falecimento de pessoa da família;

IX- em caráter especial;

X- para atividade política;

XI- para tratar de interesses particulares;

XII- para o serviço militar;

XIII- por motivo de afastamento do cônjuge ou do companheiro;

XIV- de trânsito;

XV- para capacitação, treinamento, reciclagem e aperfeiçoamento.

§ 1º As licenças previstas neste artigo serão concedidas na forma que dispuser Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça.

§ 2º A licença maternidade terá duração de 180(cento e oitenta) dias.

§ 3º Na adoção de criança de até 01 (um) ano de idade, o prazo de licença à adotante será o previsto no parágrafo anterior, sendo, porém, de 30 (trinta) dias em caso de adoção de criança com mais de um ano de idade, contado, em ambos os casos, da decisão que conceder a adoção.

Art. 39. Ao cônjuge sobrevivente ou aos dependentes são devidos os vencimentos e vantagens correspondentes aos períodos de licença em caráter especial não gozados, em caso de falecimento do servidor.

Parágrafo único. Para efeito do disposto no caput deste artigo, equipara-se o companheiro ao cônjuge.

Art. 40. A licença em caráter especial será devida, após cada quinquênio de efetivo exercício, pelo prazo de 03(três) meses, a quem não houver sofrido penalidade de suspensão durante o período aquisitivo.

Parágrafo único. A licença em caráter especial poderá ser convertida, pelo menos um terço em pecúnia, com base na remuneração do servidor.

Art. 41. Consideram-se como afastamentos do servidor:

I - para servir a outro órgão ou entidade;

II - para exercício de mandato eletivo;

III- para doação de sangue;

IV- para se alistar como eleitor;

V- na data do respectivo aniversário;

VII- para conclusão de curso superior.

§ 1º Os afastamentos previstos neste artigo serão concedidos na forma que dispuser Resolução do Colégio de Procuradores de Justiça.

§2º Será concedido horário especial ao servidor estudante, quando comprovada a incompatibilidade entre o horário escolar e o da jornada de trabalho ordinária, sem prejuízo do exercício do cargo e compensação de horário, respeitando a duração semanal do trabalho.

Art. 42. O salário família será devido ao servidor efetivo nos termos do que dispõe o artigo 10, §§ 1º e 2º, da Lei n. 7873 de 28 de novembro de 2005, publicada no DOE edição do dia 29 de novembro de 2005.

Art. 43. O servidor será aposentado observando-se o disposto na Constituição Federal.

Parágrafo único. Será aposentado por invalidez o servidor do Ministério Público que, após 24 (vinte e quatro) meses contínuos de licença para tratamento de saúde ou por acidente de serviço, for considerado inapto para o exercício de suas funções, não tendo efeito interruptivo desse prazo qualquer período de exercício das funções inferior a 30 (trinta) dias.

Art. 44. Aos beneficiários dos servidores serão assegurados os seguintes direitos:

I – pensão;

II - auxílio reclusão.

Art. 45. Aos beneficiários do servidor será devida a pensão observando-se o disposto na Constituição Federal.

Parágrafo único. Consideram-se beneficiários do servidor do Ministério Público:

I- o cônjuge ou companheiro, na constância do casamento ou da união estável, enquanto não contrair novas núpcias ou não mantiver outra união estável;

II- o filho menor não emancipado na forma da legislação civil ou inválido de qualquer idade, se a causa da invalidez for anterior ao óbito;

III- o menor sob sua guarda judicial ou tutela que não possua condições suficientes para o próprio sustento e educação;

IV- os pais, se dele economicamente dependentes, declarados como tais em ação judicial.

Art. 46. O auxílio reclusão é devido à família do servidor ativo, observado o seguinte:

I- 2/3 (dois terços) da remuneração, quando afastado por motivo de prisão em flagrante ou preventiva, determinada pela autoridade competente, enquanto perdurar a mesma;

II- metade da remuneração, durante o afastamento em virtude de condenação, ou sentença definitiva, quando a pena não ensejar a perda do cargo;

§ 1º. Nos casos previstos no inciso I deste artigo, o servidor terá direito à integralização da remuneração, desde que absorvido.

§2º. O pagamento do auxílio reclusão cessará a partir do dia imediato àquele em que o servidor for posto em liberdade, ainda que condicional.

Seção II

Das Vantagens

Art. 47. Além do vencimento serão devidas aos servidores auxiliares do Ministério Público, gratificações, adicionais e demais vantagens pecuniárias previstas em lei:

I- adicionais por tempo de serviço - anuênios – Regulamentado pelo art. 5º, § 2º da Lei n. 5.700, de 07.01.1993, publicada no DOE edição de 11.01.1993.

II- Gratificação de Insalubridade, Periculosidade ou Atividades Penosas – Regulamentada pelo art. 5º da lei nº 7.873, de 28.11.2005, publicada no DOE de 29.11.2005;

III – gratificação por serviço extraordinário – Regulamentada pelo art. 6º da Lei nº 7.873, de 28/11/2005, publicada no DOE de 29.11.2005;

IV- adicional noturno – Regulamentado pelo art. 7º da Lei nº 7.873, de 28/11/2005, publicada no DOE de 29.11.2005;

IV- Gratificação Natalina – Regulamentada pelo art. 8º da Lei nº 7.873, de 28/11/2005, publicada no DOE de 29.11.2005;

V- Gratificação de Férias – Regulamentada pelo art. 9º da Lei nº 7.873, de 28/11/2005, publicada no DOE de 29.11.2005;

VI- Gratificação de Atividade Especial Ministerial – Regulamentada pelo art. 4º da Lei nº 8.662, de 16.09.2008, publicada no DOE de 17.09.2008;

VII- gratificação e representação pelo exercício de cargo em comissão – Regulamentada pelo art. 2º da Lei n. 5.746/93, de 09.06.1993, publicada no DOE de 10.06.1993.

Seção III

Das Verbas Indenizatórias – TEXTO INTEGRAL desta Seção já transformada em Lei conforme previsto na - Lei n. 9.713, de 28.05.2012, publicada no DOE de 04.07.2012, republicada por correção em 14.06.2012 e 04.07.2012.

CAPÍTULO XII

Da Remoção

Art. 48. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro com mudança de sede.

Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção

I - de ofício, no interesse da Administração;

II - a pedido, a critério da Administração;

III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração:

a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;

b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial;

c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados.

CAPÍTULO XIII

Da Estrutura e da Revisão Anual da Remuneração

Art. 49. A estrutura de remuneração dos servidores efetivos é composta pelo vencimento dos cargos de provimento efetivo, incluídas as vantagens pecuniárias instituídas por lei, e a retribuição pelo exercício de cargos em comissão e funções comissionadas.

Art. 50. A revisão anual da remuneração dos servidores do quadro de serviços auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba, ocorrerá sempre no dia 1º de fevereiro de cada ano, mediante lei de sua iniciativa, com vigência a partir do exercício de 2012.

Parágrafo único. O valor mínimo da revisão geral e anual será o do índice oficial de inflação do ano anterior.

CAPÍTULO XIV

Do Regime Disciplinar

Seção I

Das Penas Disciplinares

Art 51. – O servidor do Ministério Público responderá penal, civil e administrativamente pelo exercício irregular da função pública.

Art. 52. O servidor do Ministério Público estará sujeito às seguintes penas disciplinares:

I - advertência;

II – censura

III - suspensão;

IV - demissão;

V - disponibilidade;

VI - cassação de aposentadoria;

VII – aposentadoria compulsória;

VIII - destituição de cargo comissionado.

§ 1º. Na aplicação das penas disciplinares, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos delas provenientes para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

§ 2º. A decisão concernente à imposição de pena disciplinar, uma vez transitada em julgado, será publicada, por extrato, no Diário Oficial Eletrônico-DOE-MPPB.

§ 3º. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 53. A pena de advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do artigo 28 desta lei, e de inobservância de dever funcional previsto nesta lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave, devendo constar no assentamento individual do infrator.

Art. 54. A pena de censura será aplicada, por escrito, pelo descumprimento de dever legal e pela reincidência de falta já punida com a advertência, devendo ser anotada no assentamento individual do infrator.

Art. 55. Será aplicada a pena de suspensão:

I – até 60 (sessenta) dias em caso de reincidência em falta anteriormente punida com censura;

II – de 60 (sessenta) a 120 (cento e vinte) dias em caso de inobservância das vedações/proibições impostas nos incisos do art. 28, desta lei ou de reincidência em falta anteriormente punida com suspensão de até 60(sessenta) dias;

§ 1º - Enquanto perdurar, a suspensão acarretará a perda dos direitos e vantagens decorrentes do exercício do cargo, não podendo ter início durante as férias ou licenças do infrator.

§ 2º - A pena de suspensão poderá ser convertida em multa, correspondente à metade da remuneração do período, ficando o servidor obrigado a permanecer em exercício.

Art. 56. As penalidades de advertência e de suspensão terão seus registros cancelados, após o decurso de 03 (três) e 05 (cinco) anos de efetivo exercício, respectivamente, se o servidor não houver nesse período, praticado nova infração disciplinar.

Parágrafo Único - O cancelamento da penalidade não surtirá efeitos retroativos.

Art. 57. A demissão será aplicada nos seguintes casos:

I - crime contra a Administração Pública;

II - abandono de cargo;

III - inassiduidade habitual;

IV - improbidade administrativa;

V - incontinência pública e conduta escandalosa, na repartição;

VI - insubordinação grave em serviço;

VII - ofensa física em serviço, a servidor ou a particular, salvo em legítima defesa própria ou de outrem;

VIII - aplicação irregular de dinheiros públicos;

IX - revelação de segredo de que tem conhecimento em razão do cargo;

X - lesão aos cofres públicos ou dilapidação do patrimônio do Ministério Público;

XI - corrupção;

XII - acumulação ilegal de cargos, empregos ou funções públicas;

XIII - transgressão dos incisos do art. 27 desta lei.

§ 1º - Verificada em processo disciplinar a acumulação proibida e provada a boa fé, o servidor optará por um dos cargos.

§ 2º - Provada a má fé, perderá também o cargo que exercia há mais tempo e restituirá o que tiver percebido indevidamente.

§ 3º - Na hipótese do parágrafo anterior, sendo um dos cargos, emprego ou função exercido em outro órgão ou entidade, a demissão lhe será comunicada.

Art. 58. Nos casos de cometimento de falta prevista no artigo anterior ao servidor efetivo do Ministério Público será aplicada pena de disponibilidade ou de aposentadoria compulsória, sem prejuízo da competente ação civil para perda do cargo.

Art. 59. Será cassada a aposentadoria ou a disponibilidade do inativo que houver praticado, na atividade, falta punível com a demissão.

Parágrafo Único - A cassação de aposentadoria ou disponibilidade será processada mediante inquérito administrativo, na forma da Lei.

Art. 60. A destituição de cargo em comissão exercido por não ocupante de cargo efetivo será aplicada nos casos de infração sujeita às penalidades de suspensão e demissão.

Parágrafo Único - Constatada a hipótese de que trata este artigo, a exoneração efetuada nos termos do artigo 52 desta lei, será convertida em destituição de cargo em comissão.

Art. 61. A demissão, ou a destituição de cargo em comissão, nos casos dos incisos do artigo 28, implica a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao Erário, sem prejuízo da ação penal cabível.

Art. 62. A demissão, ou a destituição de cargo em comissão ou infringência do artigo 115 e seus incisos VIII e IX, incompatibiliza o ex-servidor para nova investidura em cargo, pelo prazo de 05 (cinco) anos.

Parágrafo Único - Não poderá retornar ao serviço o servidor que for demitido ou destituído do cargo em comissão por infringência do artigo 28 e seus incisos.

Art. 63. Configura abandono de cargo a ausência ao serviço, sem justa causa, por 30 (trinta) dias consecutivos, ou por 60 (sessenta) dias intercalados, dentro do período de 01 (um) ano.

Art. 64. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por 60 (sessenta) dias, intercaladamente, durante o período de 12 (doze) meses.

Art. 65. O ato de imposição da penalidade mencionará sempre o fundamento legal e a causa da sanção disciplinar.

Art. 66. As penalidades disciplinares serão aplicadas pelo Procurador-Geral de Justiça.

Art. 67. A ação disciplinar prescreverá:

I - em 05(cinco) anos, quanto às infrações puníveis com demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão;

II - em 02 (dois) anos, quanto à suspensão;

III - em 180 (cento e oitenta) dias, quanto à advertência.

§ 1º - O prazo de prescrição começa a correr da data em que o fato se tornou conhecido.

§ 2º - Os prazos de prescrição previstos na Lei Penal aplicam-se às infrações disciplinares capituladas também como crime.

§ 3º - A abertura de sindicância ou a instauração de processo disciplinar interrompe a prescrição, até a decisão final proferida.

§ 4º - Interrompido o curso da prescrição, o prazo começará a correr a partir do dia em que cessar a interrupção.

Seção II

Do Processo Administrativo

Art. 68. A autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço é obrigada a comunicar o fato ao Procurador-Geral de Justiça, o qual promoverá a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa.

Art. 69. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, com firma reconhecida.

Parágrafo Único - Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada por falta de objeto.

Art. 70. Da sindicância poderá resultar:

I - arquivamento do processo;

II - aplicação de penalidade de advertência ou suspensão de até 30 (trinta) dias;

III - instauração de processo disciplinar;

Parágrafo Único - O prazo para conclusão da sindicância não excederá de 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por igual período, a critério do Procurador-Geral de Justiça.

Art. 71. Sempre que o ilícito praticado pelo servidor ensejar a imposição de penalidade de suspensão por mais de 30 (trinta) dias, de demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade ou destituição de cargo em comissão será obrigatória a instauração de processo disciplinar.

Seção III

Do Afastamento Preventivo

Art. 72. Como medida cautelar e a fim de que o servidor não venha a influir na apuração da irregularidade, poderá o Procurador-Geral de Justiça determinar seu afastamento do exercício do cargo, pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, sem prejuízo da remuneração.

Seção IV

Do Processo Disciplinar

Art. 73. O processo disciplinar é o instrumento destinado a apurar responsabilidade de servidor por infração praticada no exercício de suas atribuições, ou que tenha relação com as atribuições do cargo em que se encontre investido.

Art. 74. O processo disciplinar será conduzido pela Comissão Permanente de Inquérito.

§ 1º - A comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º - Não poderá participar da comissão de sindicância ou de inquérito cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Art. 75. A comissão exercerá as suas atividades com independência e imparcialidade, assegurado o sigilo necessário à elucidação do fato ou exigido pelo interesse da administração.

Parágrafo Único - As reuniões e as audiências da comissão terão caráter reservado.

Art. 76. O processo disciplinar se desenvolve nas seguintes fases:

I - instauração, à ordem do Procurador-Geral de Justiça;

II - inquérito administrativo, que compreende instrução, defesa e relatório;

III - julgamento.

Art. 77. O prazo para conclusão do processo disciplinar não excederá de 60 (sessenta) dias, contados da data de publicação do ato de instauração, admitida a sua prorrogação por igual prazo, quando as circunstâncias o exigirem.

§ 1º - Sempre que necessário, a comissão dedicará tempo integral aos seus trabalhos, ficando os seus membros dispensados do ponto, até a entrega do relatório final.

§ 2º - As reuniões da comissão serão registradas em atas que deverão detalhar as deliberações adotadas.

Seção V

Do Inquérito

Art. 78. O inquérito administrativo obedecerá ao princípio do contraditório, assegurada ao acusado ampla defesa, com a utilização dos meios e recursos admitidos em direito.

Art. 79. Os autos da sindicância integrarão o processo disciplinar, como peça informativa da instrução.

Parágrafo Único - Na hipótese de o relatório da sindicância concluir que a infração está capitulada como ilícito penal, a autoridade responsável encaminhará cópia dos autos ao órgão de execução competente do Ministério Público, independentemente da imediata instauração do processo disciplinar.

Art. 80. Na fase do inquérito, a comissão promoverá a tomada de depoimentos, acareações, investigações e diligências cabíveis, objetivando a coleta de prova, recorrendo, quando necessário, a técnicos e peritos, de modo a permitir a completa elucidação dos fatos.

Art. 81. É assegurado ao servidor o direito de acompanhar o processo, pessoalmente, ou por intermédio de procurador, arrolar e reinquirir testemunhas, produzir provas e contraprovas e formular quesitos, quando se tratar de prova pericial.

§ 1º O presidente da comissão poderá denegar pedidos considerados impertinentes, meramente protelatórios, ou de nenhum interesse para o esclarecimento dos fatos.

§ 2º - Será indeferido o pedido de prova pericial, quando a comprovação do fato depender de conhecimento especial de perito.

Art. 82. As testemunhas serão intimadas a depor mediante mandado expedido pelo presidente da comissão, devendo a segunda via, com o ciente do interessado, ser anexada aos autos.

Parágrafo Único - Se a testemunha for servidor público, a expedição do mandado será imediatamente comunicada ao chefe da repartição onde serve com a indicação do dia e hora marcados para a inquirição.

Art. 83. O depoimento será prestado oralmente e reduzido a termo, não sendo lícito à testemunha trazê-lo por escrito.

§ 1º - As testemunhas serão inquiridas separadamente.

§ 2º - Na hipótese de depoimento contraditório ou que se infirme, proceder-se-á a acareação entre os depoentes.

Art. 84. Concluída a inquirição das testemunhas, a Comissão promoverá o interrogatório do acusado, observados os procedimentos previstos nos arts. desta lei.

§ 1º - No caso de mais de um acusado, cada um deles será ouvido separadamente, e sempre que divergirem em suas declarações sobre o fato ou circunstâncias, será promovida a acareação entre eles.

§ 2º - O procurador do acusado poderá assistir ao interrogatório, bem como à inquirição das testemunhas, sendo-lhe vedado interferir nas perguntas e respostas, facultando-se-lhe, porém, reinquiri-las, por intermédio do presidente da Comissão.

Art. 85. Quando houver dúvida sobre a sanidade mental do acusado, a Comissão proporá à autoridade competente que o mesmo seja submetido a exame pela Junta Médica do Ministério Público, com a participação de um psiquiatra.

Parágrafo Único - O incidente de sanidade mental será processado principal, após a expedição do laudo pericial.

Art. 86. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicação do servidor, com as especificações dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º - Autuadas a portaria e demais peças pré-existentes, o indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da Comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

§ 2º - Havendo dois ou mais indiciados, o prazo será comum e de 20 (vinte) dias).

§ 3º - O prazo de defesa poderá ser prorrogado pelo dobro para diligências reputadas indispensáveis.

§ 4º - No caso de recusa do indiciado em por o ciente na cópia da citação, o prazo para defesa contar-se-á da data declarada, em termo próprio, pelo membro da comissão que fez a citação, com a assinatura de 02 (duas) testemunhas.

Art. 87. O indiciado que mudar de residência fica obrigado a comunicar à Comissão o lugar onde pode ser encontrado.

Art. 88. Achando-se o indiciado em lugar incerto e não sabido, será citado por edital, publicado no Diário da Justiça por 03 (três) vezes consecutivas, para apresentação de defesa.

Parágrafo Único - Na hipótese deste artigo, o prazo para defesa será de 15 (quinze) dias, a partir da última publicação do edital.

Art. 89. Considerar-se-á revel o indiciado que, regularmente citado, não apresentar defesa no prazo legal.

§ 1º - A revelia será declarada por termo nos autos do processo e devolverá o prazo para a defesa.

§ 2º - Para defender o indiciado revel, o presidente da Comissão designará um servidor graduado em direito como defensor ativo.

Art. 90. Apreciada a defesa, a comissão elaborará relatório minucioso, onde resumirá as peças principais dos autos e mencionará as provas em que se baseou para formar a sua convicção.

§ 1º - O relatório será sempre conclusivo quanto à inocência ou à responsabilidade do servidor.

§ 2º - Reconhecida a responsabilidade do servidor, a Comissão indicará o dispositivo legal ou regulamentar transgredido, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.

Art. 91. O processo disciplinar, com o relatório da Comissão, será remetido ao Procurador-Geral de Justiça para julgamento.

Seção VI

Do Julgamento

Art. 92. No prazo de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, o Procurador Geral de Justiça proferirá a sua decisão.

Art. 93. O julgamento acatará o relatório da Comissão, salvo quando contrário às provas dos autos.

Parágrafo Único - Quando o relatório da Comissão contrariar as provas dos autos, a autoridade julgadora poderá, motivadamente, agravar a penalidade proposta, abrandá-la ou isentar o servidor de responsabilidade.

Art. 94. Verificada a existência de vício insanável, o Procurador-Geral de Justiça declarará a nulidade total ou parcial do processo e ordenará a constituição de outra Comissão, para instauração de novo processo.

Parágrafo Único - O julgamento fora do prazo legal não implica em nulidade do processo.

Art. 95. Extinta a punibilidade pela prescrição, o Procurador Geral de Justiça determinará o registro do fato nos assentamentos individuais do servidor.

Art. 96. Quando a infração estiver capitulada como crime, o processo disciplinar será remetido ao órgão de execução do Ministério Público para instauração da ação penal, ficando o traslado na Comissão de Inquérito.

Art. 97. O servidor que responder a processo disciplinar só poderá ser exonerado a pedido, ou aposentado voluntariamente, após a conclusão do processo e o cumprimento da penalidade, acaso aplicada.

Parágrafo Único - Ocorrida a exoneração de que trata o Parágrafo Único, inciso I do artigo 32, o ato será convertido em demissão, se for o caso.

Art. 98. Serão assegurados transportes e diárias:

I - ao servidor convocado a prestar depoimento fora da sede, na condição de testemunha, denunciante ou indiciado;

II - aos membros da Comissão e ao secretário, quando obrigados a se deslocarem da sede dos trabalhos para a realização de missão essencial ao esclarecimento dos fatos.

Seção VII

Da Revisão do Processo

Art. 99. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

§ 1º - Em caso de falecimento, ausência ou desaparecimento do servidor, qualquer pessoa de sua família poderá requerer revisão do processo.

§ 2º No caso de incapacidade mental do servidor, a revisão será requerida pelo respectivo curador.

Art. 100. No processo revisional, o ônus da prova cabe ao requerente.

Art. 101. A simples alegação de injustiça da penalidade não constitui fundamento para a revisão, que requer elementos novos, ainda não apreciados no processo originário.

Art. 102. O requerimento de revisão de processo será dirigido ao Procurador-Geral, que, se autorizar a revisão, o encaminhará à Comissão Permanente de Inquérito.

Art. 103. A revisão ocorrerá em apenso ao processo originário.

Parágrafo Único - Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

Art. 104. A Comissão revisora terá 60 (sessenta) dias para a conclusão dos trabalhos.

Art. 105. Aplicam-se aos trabalhos da Comissão revisora, no que couber, as normas e procedimentos próprios da Comissão do processo disciplinar.

Art. 106. O julgamento caberá ao Procurador-Geral de Justiça na forma disposta neste Regulamento.

Parágrafo Único - O prazo de julgamento será de 20 (vinte) dias, contados do recebimento do processo, no curso do qual o Procurador-Geral de Justiça poderá determinar diligências.

Art. 107. Julgada procedente a revisão, será declarada sem efeito a penalidade aplicada, restabelecendo-se todos os direitos do servidor, exceto em relação à destituição de cargo em comissão, que será convertida em exoneração.

Parágrafo Único - Da revisão do processo não poderá resultar agravamento de penalidade.

CAPÍTULO XV

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 108. Aos servidores do quadro de serviços auxiliares do Ministério Público do Estado da Paraíba, fica assegurada a permanência na classe em que se encontra verificado o critério do tempo de efetivo exercício no Ministério Público, para fixação do padrão respectivo, e passam a perceber os vencimentos previstos na forma do anexo I desta lei, devendo ser observado o interstício mínimo de 02(dois) anos para o desenvolvimento na carreira.

Parágrafo Único - Será descontado do tempo de efetivo exercício o tempo que o servidor esteve afastado por motivo de licença para trato de interesse particular, licença para acompanhar cônjuge ou à disposição de outros órgãos das esferas federal, estadual ou municipal.

§ 5º Não poderá haver nenhum prejuízo financeiro ao servidor efetivo ou estável do Ministério Público, em razão do enquadramento de que trata esta Lei.

Art. 109. A elaboração dos anteprojetos de lei de interesse dos servidores, de iniciativa da Instituição, bem como dos regulamentos e comissões de que trata esta Lei, deve contar com a participação de no mínimo 02(dois) servidores efetivos e estáveis da carreira do Ministério Público, designados pelo Procurador-Geral de Justiça.

Art. 110. Ao servidor do Ministério Público é vedado manter, sob sua chefia imediata em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até terceiro grau.

Art. 111. Os servidores à disposição do Ministério Público deverão ter vínculo efetivo ou empregatício com a Administração Pública em qualquer das esferas, federal, estadual ou municipal, sendo vedado ao Ministério Público da Paraíba requisitar servidores exclusivamente comissionados ou contratados temporariamente.

Parágrafo único. Os servidores de que trata este artigo poderão ser requisitados pelo Procurador-Geral de Justiça, em caráter excepcional e por tempo não superior a um ano, observada a extrema necessidade do serviço.

Art. 112. Fica reconhecida a fé pública dos documentos lavrados pelos servidores do Ministério Público do Estado da Paraíba no exercício das suas funções, bem como as certidões decorrentes dos documentos constantes da respectiva unidade administrativa de lotação.

Art. 113. Ficam resguardadas as situações constituídas até a data da publicação desta Lei.

Art. 114. A efetiva implementação dos dispositivos desta Lei, que importem em aumento de despesa fica condicionada à existência de dotação orçamentária e financeira próprias do Ministério Público.

Art. 115. O disposto desta Lei aplica-se, no que couber, aos aposentados e pensionistas do Ministério Público do Estado da Paraíba, nos termos da Constituição Federal.

Art. 116. As despesas decorrentes da aplicação desta Lei correrão à conta de dotações próprias, consignadas ao Ministério Público Estadual na lei orçamentária anual – LOA – do Estado, observado o disposto no parágrafo primeiro, do artigo 169 da Constituição Federal e nos dispositivos pertinentes da Lei Complementar n. 101, de 04.05.2000.

Art. 117. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação, com efeitos retroativos a 01 de janeiro de 2012.

Art. 118. Revogam-se as disposições em contrário.

Gabinete do Procurador-Geral de Justiça, em João Pessoa-PB, ... de de 2013.

Oswaldo Trigueiro do Valle Filho
Procurador-Geral de Justiça

ANEXO I
 MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DA PARAÍBA
 Quadro de Serviços Auxiliares
 Cargos de Provimento Efetivo
 Grupo Ocupacional: Serviços Auxiliares Administrativos e Funcionais
 Símbolo: MP-SAAF-100

CARGO	SÍMBOLO	QUANTIDAD E	VENCIMENTO INICIAL (R\$)
Técnico de Promotoria	MP-SAAF-101	125	R\$
Auxiliar Técnico de Promotoria	MP-SAAF-102	013	R\$
Oficial de Promotoria II	MP-SAAF-103	079	R\$
Oficial de Promotoria I	MP-SAAF-104	044	R\$
Oficial de Diligência II	MP-SAAF-105	004	R\$
Oficial de Diligência I	MP-SAAF-106	009	R\$
Agente de Promotoria	MP-SAAF-107	031	R\$
TOTAL DE CARGOS EFETIVOS		305	

ANEXO II

QUADRO DEMONSTRATIVO DE NÍVEIS DOS CARGOS DE PROVIMENTO EFETIVO

CARGO:	SÍMBOLO:	CLASSES:	PADRÕES:
Técnico Promotoria	de MP-SAAF-101	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20
Auxiliar Técnico de Promotoria	MP-SAAF-102	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20
Oficial Promotoria II	de MP-SAAF-103	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20
Oficial Promotoria I	de MP-SAAF-104	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20
Oficial Diligência II	de MP-SAAF-105	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20
Oficial Diligência I	de MP-SAAF-106	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20

Agente Promotoria	de MP-SAAF-107	A	01 a 04
		B	05 a 08
		C	09 a 12
		D	13 a 16
		E	17 a 20

ANEXO III -TABELA DE ENQUADRAMENTO

SITUAÇÃO ATUAL		SITUAÇÃO VIGENTE A PARTIR DA DATA DA PUBLICAÇÃO DESTA LEI	
Classe	Classe	Tempo de efetivo exercício no Ministério Público da Paraíba	Padrão
A	A	Até 01 ano	01
		02 anos	02
		03 anos	03
		04 anos ou mais	04
B	B	02 a 05 anos	05
		06 anos	06
		07 anos	07
		08 anos ou mais	08
C	C	02 a 09 anos	09
		10 anos	10
		11 anos	11
		12 anos ou mais	12
D	D	02 a 13 anos	13
		14 anos	14
		15 anos	15
		16 anos ou mais	16
E	E	02 a 17 anos	17
		18 anos	18
		19 anos	19
		20 anos ou mais	20