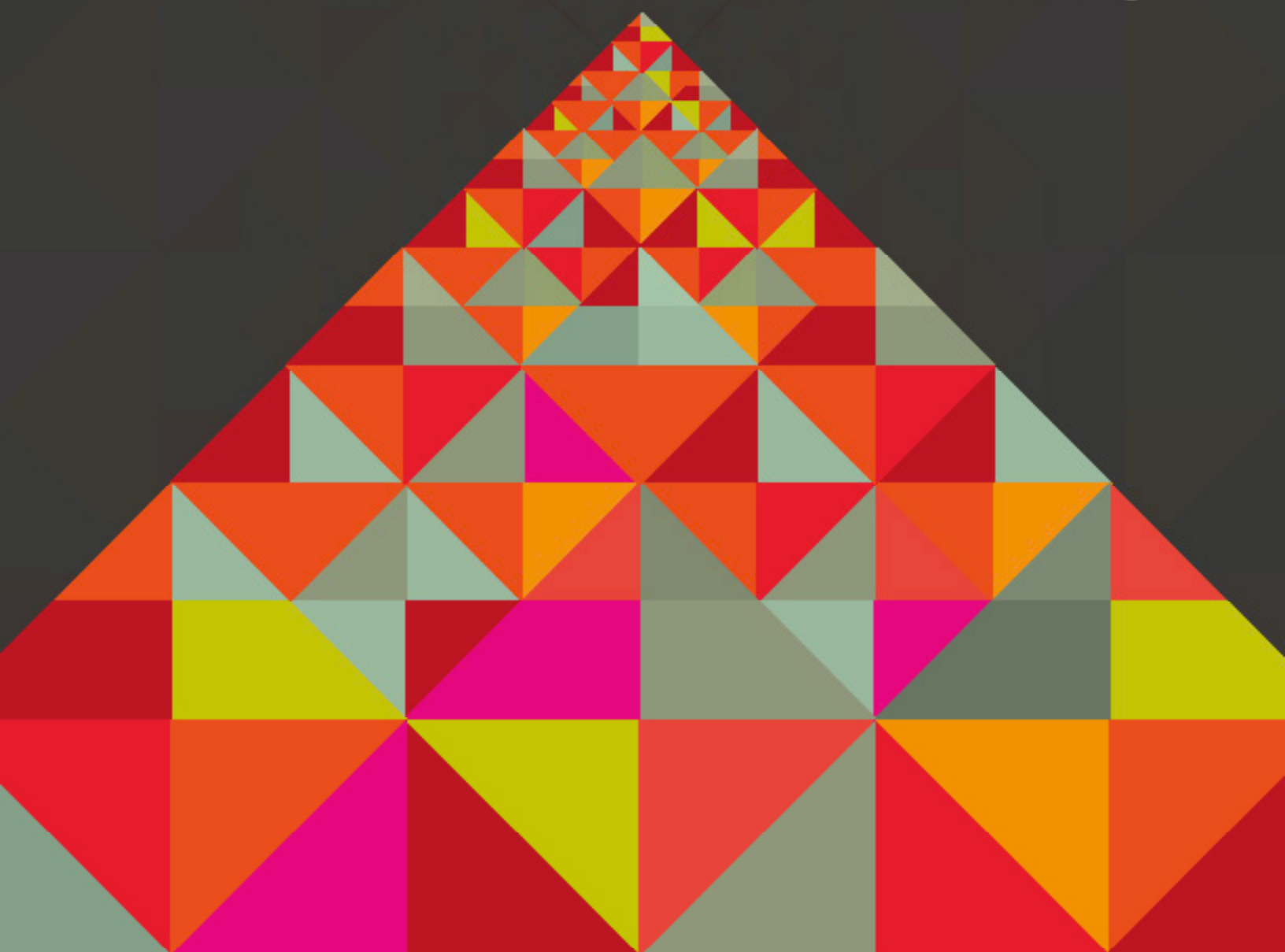


DIRETRIZES PARA
nomeação e aprovação da
chefia do Ministério Público
Procurador(a)-Geral da República e
Procuradores(as)-Gerais de Justiça



DPLf



Fundación para el Debido Proceso
Due Process of Law Foundation
Fundação para o Devido Processo

1779 Massachusetts Ave., NW, Suite 710
Washington, D.C. 20036
Tel.: (202) 462.7701 – Fax: (202) 462.7703
E-mail: info@dplf.org Web site: www.dplf.org

Introdução

A INVESTIGAÇÃO EFICAZ E A PUNIÇÃO OPORTUNA DOS CRIMES SÃO DE VITAL IMPORTÂNCIA PARA O FUNCIONAMENTO ADEQUADO DO ESTADO.

O papel desempenhado pelas autoridades da administração da justiça é fundamental para o funcionamento apropriado do sistema judicial e para a efetivação dos direitos humanos. Tanto o direito das vítimas de acesso à justiça, como o direito dos acusados às garantias do devido processo, são afetados quando a persecução penal não é realizada de forma objetiva, independente e imparcial. Como ressaltou a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, a falta de independência dos membros do Ministério Público pode impactar tanto a efetividade e o avanço das investigações, como a decisão de apresentar uma denúncia ou arquivar um inquérito.

No caso do Brasil, além de promover a ação penal, o Ministério Público da União e os Ministérios Públicos estatais possuem a função, nos termos do art. 129 da Constituição Federal, de defender a ordem constitucional, o regime democrático e os interesses sociais e individuais indisponíveis. Tais funções são exercidas por meio da propositura de inquéritos civis, ações civis públicas, ação direta de inconstitucionalidade, arguição de descumprimento de preceito fundamental, entre outras.

Portanto, é imprescindível que a seleção das altas autoridades do sistema de justiça – chefes dos Ministérios Públicos Estaduais e Federal – corresponda às pessoas mais capazes e idôneas para o cargo. Isto exige processos de seleção públicos e transparentes, orientados a identificar o mérito dos(as) candidatos(as), e nos quais seja permitida a participação da sociedade civil.

Este documento inclui recomendações sobre as características que devem possuir os processos de seleção de altas autoridades do sistema de justiça e os elementos que devem estar presentes no perfil dos(as) chefes(as) dos Ministérios Públicos Estaduais e Federal e servir como critérios idôneos para identificar o mérito dos(as) candidatos(as) ao cargo mais alto das referidas instituições.

Apesar das legislações domésticas frequentemente estabelecerem que os(as) Procuradores(as) Gerais de Justiça, no âmbito estadual, e o(a) Procurador(a)-Geral da República, no âmbito federal, estão sujeitos(as) aos mesmos requisitos que os(as) magistrados(as) dos tribunais superiores, o papel daqueles no impulso das investigações criminais, e no exercício de ações constitucionais, e suas faculdades de dirigir estrategicamente a instituição e fomentar a atuação coerente do Ministério Público, mediante instruções gerais de polí-

tica processual penal em relação aos promotores de menor hierarquia, implicam a consideração de determinadas características especiais.

Estas recomendações se pautam na experiência comparada sobre a seleção de Procuradores(as) Gerais, e acolhem regras e parâmetros estabelecidos especificamente para a seleção dos(as) chefes(as) do Ministério Público no âmbito das Nações Unidas, do Sistema Interamericano de Direitos Humanos e do Conselho da Europa. Adicionalmente, tais parâmetros podem ser complementados pelas nossas recomendações contidas nas “Diretrizes para seleção de integrantes de tribunais superiores de caráter transparente e baseada em méritos”.¹

Finalmente, e ainda que a existência de diversos modelos de sistema de justiça também determine que haja diversas formas de selecionar o(a) chefe(a) da entidade, consideramos que todas elas devem orientar-se pela seleção de um(a) Procurador(a)-Geral de Justiça e de um(a) Procurador(a)-Geral da República que possam desempenhar suas funções com autonomia e tenham a capacidade de resistir a pressões de todo tipo que possam afetar a imparcialidade de sua gestão e comprometer a confiança da cidadania na instituição.

¹ Disponível em espanhol em <http://www.dplf.org/es/resources/lineamientos-para-una-seleccion-de-integrantes-de-altas-cortes-de-caracter-transparente--0>

1. PRINCÍPIOS MÍNIMOS QUE DEVEM NORTEAR O PROCESSO DE SELEÇÃO

1.1 A seleção deve ser realizada através de procedimentos imparciais e baseados em critérios objetivos

Independentemente do modelo do sistema de justiça que cada país adote, e de qual seja o órgão competente para designar o(a) futuro(a) Procurador(a)-Geral – seja o Executivo, o Legislativo, os tribunais superiores, uma entidade específica, ou uma combinação daquelas – a elaboração do procedimento de seleção deve ser pautada, em todas suas etapas, pela garantia de uma designação **imparcial**.

Esta imparcialidade pode ser observada em diversas características ou aspectos que, de maneira geral, buscam racionalizar a decisão e **diminuir ou eliminar a possibilidade de que a escolha seja influenciada por motivos indevidos**, como a afinidade com determinada corrente política, a proximidade com grupos de poder ou inclusive com o crime organizado. Presume-se que um(a) Procurador(a)-Geral de Justiça e Procurador(a)-Geral da República que mantenham vínculos dessa natureza não poderão atuar com autonomia e impar-

cialidade se a investigação criminal: puder afetar tais interesses.

Uma das formas pelas quais a experiência comparada tem buscado este objetivo é a adoção de mecanismos de seleção por **concurso aberto**, que permitam a qualquer interessado(a) que satisfaz os requisitos mínimos e cumpre com as características do perfil buscado, concorrer a este cobiçado cargo.

Adicionalmente, é imprescindível que as normas que regulamentam o procedimento de seleção **estejam estabelecidas clara e detalhadamente, de forma prévia** ao início do procedimento, o que inclui a determinação de **critérios objetivos** para avaliar cada um dos elementos do perfil do(a) candidato(a).

Também é recomendável que estas regras estejam previstas em uma fonte normativa que goze de estabilidade, e que não possa ser modificada para cada novo concurso. A aprovação ou a modificação das regras e critérios durante o transcurso de um procedimento prejudica diretamente a sua imparcialidade.

Por outro lado, a imparcialidade está diretamente relacionada com o princípio da **deliberação**. Assim sendo, os procedimentos que envolvem duas ou mais autoridades na decisão, requerem imparcialidade em grau superior que aqueles que atribuem este poder de decisão a apenas uma instância estatal.

Similarmente, a inclusão de órgãos **colegiados**

em alguma etapa do procedimento – seja o Congresso, o Conselho Nacional do Ministério Público, ou algum outro similar – assim como a previsão de **maiorias qualificadas** para adotar determinadas decisões durante o procedimento, são medidas que exigem maior imparcialidade, em relação com aqueles procedimentos nos quais a autoridade competente pode tomar decisões sem deliberação com outras autoridades.

Por outra parte, a imparcialidade exige que o mecanismo de seleção inclua uma **avaliação técnica** do(a) candidato(a), **baseada em critérios objetivos**. É salutar que esta avaliação seja encomendada a uma **entidade distinta** daquela que deve realizar a eleição, e que seja estabelecida como uma etapa diferenciada dentro do procedimento.

Isto é especialmente importante nos casos em que a seleção é realizada por um órgão político como instância única, como o Congresso ou o Executivo.

No primeiro caso, a avaliação técnica pode ser administrada por uma comissão ou comitê parlamentar; enquanto que, no segundo caso, essa tarefa pode ser atribuída a um comitê de assessores especialistas e independentes. Na experiência comparada, a divisão do mecanismo de seleção em duas etapas é considerada uma boa prática, que permite atribuir a pré-seleção técnica a uma entidade diferente, que goze de autonomia.

No direito comparado, os tribunais superiores inclusive anularam nomeações de chefes do Ministério Público, devido ao descumprimento do procedimento preestabelecido.

Por exemplo, através de resolução de 10 de junho de 2010, a Corte de Constitucionalidade da Guatemala anulou a nomeação do então Procurador Geral Conrado Reyes, e ordenou a repetição de todo o procedimento (Exp. 1477,1478,1488,1602,1630-2010, e 1793-2010), por considerar que a avaliação do perfil adequado não poderia consistir em “uma ponderação matemática sobre o cumprimento de certos requisitos (idade, nacionalidade, título profissional, créditos acadêmicos, falta de antecedentes penais ou condenação por um tribunal de honra, etc), devendo implicar uma qualificação qualitativa que garanta a certeza sobre a nomeação dos melhores preparados para esse difícil cargo”.

Outrossim, em março de 2012, o Conselho de Estado da Colômbia anulou a nomeação de Viviane Morales como Procuradora Geral da Nação (Autos 11001-03-28-0000-2011-00003-00), porque as regras sobre o cálculo da maioria requerida para a nomeação feita pela Corte Suprema de Justiça foram indevidamente modificadas, através de interpretação; prejudicando assim a segurança jurídica, o devido processo, e o princípio de igualdade.

1.2 O mecanismo de seleção deve ser baseado no mérito, e incorporar garantias contra nomeações baseadas em predileções ou preconceitos

Para garantir a autonomia e independência do(a) Procurador(a)-Geral de Justiça e do(a) Procurador(a)-Geral da República, é necessário que o procedimento de seleção não seja afetado nem possa ser influenciado pelas preferências, predileções ou preconceitos das autoridades encarregadas da decisão final.

Para tanto, a nomeação deve ser resultado de uma avaliação baseada exclusivamente no **mérito**. Isto é, no cumprimento de uma série de condições que determinam que um(a) candidato(a) é a pessoa idônea para exercer o cargo.

O **perfil**, como o principal instrumento de certificação do mérito, constitui a principal garantia contra nomeações que podem estar baseadas em motivos distintos, pois limita de forma determinante a discricionariedade dos órgãos que participam da seleção.

É importante esclarecer que a apreciação do mérito **não deve ser uma questão subjetiva**, ou seja, não pode depender daquilo que o órgão competente livremente entenda como tal. Deve estar acompanhada de **critérios objetivos** que permitam verificar e avaliar cada um dos elementos que a compõem, e que possam ser objeto de escrutínio posterior.

Apesar de alguns desses elementos, como a alta idoneidade moral, por sua natureza, não permi-

tirem uma mensuração exata, deve-se procurar defini-los com clareza e, na medida do possível, estabelecer **hipóteses concretas** nas quais estas circunstâncias estariam ausentes.

Outras garantias essenciais, que serão posteriormente detalhadas neste documento, são a **publicidade, transparência, e participação cidadã**.

Em alguns sistemas, o combate à discricionariedade das nomeações tem sido feito através

da obrigação de apresentar **“listas tríplexes de candidatos”**, dentre os quais um deve ser eleito. No entanto, a eficácia desta medida como garantia depende de que a totalidade dos membros da lista tríplex satisfaça suficientemente o perfil estabelecido. As denominadas “listas tríplexes de um”, nas quais dois dos seus integrantes não cumprem com os elementos do perfil ou apresentam sérios questionamentos, constituem uma prática que fraudava esta garantia, tornando-a fictícia e inútil para a sua finalidade original.

O Conselho de Estado da Colômbia, em sua sentença de 06 de março de 2012, por exemplo, ressaltou, a respeito da atribuição constitucional dada ao Presidente da República para propor candidatos para Procurador(a) – Geral (*Fiscal General de la Nación*), que “a atribuição conferida ao Chefe do Executivo para elaborar a lista tríplex está condicionada ao cumprimento dos requisitos e qualificações constitucionais e legais de cada um dos aspirantes”.

1.3 O mecanismo de seleção deve excluir toda forma de discriminação

Nesse sentido, a regra do procedimento de seleção deve respeitar o princípio de igualdade e não-discriminação, excluindo toda forma de discriminação contra uma pessoa por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, procedência nacional, social ou étnica, situação econômica, nascimento, ou qualquer outra condição.

A realização de concursos de mérito abertos para selecionar as altas autoridades da adminis-

tração da justiça é uma boa prática observada na experiência comparada, a fim de promover a igualdade no acesso, inclusive aos cargos mais altos do sistema de justiça.

Além disso, a amplitude ou ambiguidade dos critérios para selecionar o(a) Promotor(a) ou Procurador(a) – Geral podem permitir uma interpretação discricionária que, na prática, exclui determinados(as) candidatos(as) por motivos arbitrários ou proibidos pelo princípio da igualdade. Assim sendo, a existência de critérios objetivos e claros, previstos com anterioridade, é uma medida que contribui para evitar a discriminação.

1.4 Deve haver um perfil do(a) chefe do Ministério Público, diferente dos requisitos mínimos

Em todo mecanismo de seleção que seja orientado pelo mérito, é necessária uma regulamentação adequada do perfil, e que se diferencie claramente dos requisitos mínimos para ter acesso ao cargo, pois se tratam de parâmetros distintos.

Os requisitos mínimos (como a idade mínima, exercício da profissão de advogado(a), antiguidade no exercício da profissão em suas distintas modalidades e outras exigências similares) funcionam como um parâmetro objetivo de **controle negativo**, pois permitem descartar aqueles(as) que não podem ter acesso ao cargo, porém não proporcionam informação sobre quem possa ser o(a) candidato(a) mais idôneo(a).

Essa função de **controle positivo** corresponde, precisamente, ao perfil. O perfil deve conter a descrição de um funcionário ideal que possui determinadas capacidades e qualificações pessoais que o habilitam a exercer o cargo com imparcialidade. De acordo com esta descrição, em cada um de seus aspectos, devem ser comparados(as) todos(as) os(as) candidatos(as) submetidos(as) à avaliação (e que hajam previamente cumprido os requisitos mínimos). A partir desta comparação, poder-se-á observar que estes se adequam ao perfil em graus distintos e que, portanto, são mais ou menos idôneo

Esta diferença já foi reconhecida pela legislação de vários países. No Peru, por exemplo, a Lei Orgânica do Ministério Público (Lei 30483) distingue entre requisitos mínimos (artigo 4) e elementos do perfil do procuradores e promotores (artigo 2). Em Honduras, o Decreto PPCSJ-1-2016 da Presidência da Corte Suprema de Justiça, que sanciona o protocolo para selecionar juízes(as) e magistrados(as) com competência nacional sobre corrupção também estabelece esta distinção (inciso 32).

1.5 O perfil do(a) chefe(a) do Ministério Público deve estar previamente estabelecido e ser vinculante e adequado ao contexto

Além disso, para que seja uma ferramenta verdadeiramente útil, o perfil deve ser claro, de forma que todas as capacidades e qualificações contidas nele devem estar definidas da maneira mais exata possível na lei. Isto implica não somente que estejam especificadas com clareza, mas também que, se for o caso, seja estabelecido o peso relativo que cada uma delas terá na avaliação dos(as) candidatos(as), ou se explicita que todas terão o mesmo peso.

A incorporação do perfil em lei, compreendida no sentido formal, reforça **seu caráter normativo e não meramente referencial**, o que significa

que o perfil exige que os órgãos encarregados de todas as etapas do procedimento tenham o dever jurídico de avaliar e selecionar aqueles(as) candidatos(as) mais adequados(as) ao mesmo, em detrimento de pessoas que não possuem as capacidades e qualificações que o compõem, ou que as possuem em grau menor.

A Turma Constitucional da Corte Suprema de Justiça de El Salvador estabeleceu uma regra consistente sobre a possibilidade de impugnar as nomeações de autoridades de segundo grau realizadas pelo órgão legislativo, quando este não justificar nem fundamentar suficientemente a adequação ao perfil. A Turma Constitucional ressaltou, ainda, que em se tratando de instituições que realizam funções de controle, é fundamental que os nomeados não possuam filiação político-partidária que possa prejudicar a sua independência (Sentença 49-2011 de 23 de janeiro de 2013).

Outro ponto a ser considerado é que a definição final sobre as características do perfil é algo que não pode estar alheio ao contexto, às necessidades que o(a) futuro(a) chefe(a) do Ministério Público deve satisfazer em determinado tempo e lugar, e às habilidades ou aspectos exigidos pelo seu desempenho em determinado sistema penal (inquisitivo ou acusatório). Destarte, o perfil deve permitir que se avalie, por exemplo, a capacidade do(a) candidato(a) de planejar e gerenciar estrategicamente a instituição para cumprir com seus objetivos em determinado momento histórico.

1.6 O mecanismo de seleção deve gerar confiança na sociedade e respeito da magistratura e dos profissionais da área jurídica

A nomeação do(a) chefe(a) do Ministério Público é um tema de interesse geral, pela importância que a prevenção e persecução penal possuem para o funcionamento adequado do Estado, e para a consecução da paz social. Em virtude disso, o mecanismo utilizado deve gerar confiança nos cidadãos, nas demais instituições que compõem o sistema de justiça, e nos operadores de justiça em geral.

Nesse sentido, além da publicidade, transparência e mecanismos de participação da sociedade civil, detalhados em seguida, esta confiança pode ser reforçada através da inclusão no procedimento de especialistas que não possuam qualquer vinculação ou atividade política, e que gozem do respeito da cidadania, das autoridades e da comunidade jurídica. Estes especialistas podem fazer parte de um comitê de assessoria, ou ser convocados individualmente para auxiliar os órgãos competentes na avaliação dos antecedentes dos(as) candidatos(as).

Além disso, representantes renomados da comunidade jurídica, ou inclusive do próprio sistema de justiça, podem ser convocados para assessorar ou opinar sobre as qualificações profissionais dos(as) candidatos(as).

De acordo com os parâmetros internacionais, é necessário garantir que a seleção de altas autori-

dades do sistema de justiça seja realizada conforme o mérito e a capacidade profissional dos(as) candidatos(as). Mas, além disso, é importante que a percepção da cidadania também seja assim.

1.7 O processo de seleção deve ser público e transparente

Este elemento, que se traduz de distintas formas dependendo do tipo de mecanismo de seleção, tem a finalidade de evitar ou reduzir a arbitrariedade e as influências indevidas nas nomeações, assim como de construir a confiança da sociedade no sistema de justiça e facilitar a verificação do mérito dos(as) candidatos(as), através do escrutínio da cidadania. As medidas que garantem a transparência e publicidade incluem as seguintes:

- Os requisitos mínimos, os perfis dos procuradores, as regras do procedimento de seleção – em cada uma de suas etapas –, seus prazos e modalidades de candidatura devem ser publicados previamente.
- A cidadania deve ter acesso oportunamente aos antecedentes dos(as) candidatos(as), e as entidades que participam do procedimento de seleção têm a responsabilidade de garantir ativamente esse acesso, se possível através de meios eletrônicos.
- Isto inclui tanto as informações apresentadas pelos(as) próprios(as) candidatos(as), como aquela obtida pelo órgão avaliador e a proporcionada pela sociedade civil. Esta informação deve estar **disponível o mais brevemente possível** após ser recebida, e sempre antes da realização das entrevistas dos(as) candidatos(as), a fim de facilitar o escrutínio público do procedimento e da trajetória dos(as) aspirantes **dentro de um prazo razoável**.
- Todo questionamento apresentado contra um(a) candidato(a) deve ser **publicado e informado a ele(a)**, a fim de que lhe seja possível apresentar sua posição a respeito. Esta resposta também deve ser **pública**, salvo se prejudicar a dignidade e a privacidade do(a) candidato(a) ou de terceiros.
- Devem ser realizadas entrevistas ou avaliações diretas aos(às) candidatos(as), de forma **individualizada**, em audiência **aberta ao público**. É recomendável que tais sessões sejam gravadas, transcritas, e colocadas à disposição do público o mais breve possível.
- Se o órgão legislativo intervier no procedimento de seleção, tanto a comissão parlamentar encarregada de emitir um parecer sobre os antecedentes dos(as) candidatos(as), como a plenária responsável pela seleção final, **devem publicar sua deliberação e votação**, a fim de cumprir com a obrigação de fundamentar devidamente a sua decisão. Isto também se aplica a qualquer outro órgão co-

legiado, por exemplo, uma comissão especial ou, um Conselho Nacional de Justiça ou um Conselho Nacional do Ministério Público.

- Se o Poder Executivo intervier no procedimento de seleção, este deve **publicar** tanto sua avaliação sobre o cumprimento dos elementos do perfil, como as razões que motivaram sua decisão de nomear, postular ou escolher um(a) determinado(a) candidato(a) para o cargo.

1.8 A realização de audiências públicas com os(as) candidatos(as) deve ser destinada a avaliar suas capacidades

O comparecimento público dos(as) candidatos(as) não é uma mera formalidade, pois tem como finalidade entrevistar e examinar cada um(a) para verificar se cumpre com os elementos do perfil, e lhe oferecer a possibilidade de esclarecer e responder aos questionamentos e observações sobre a sua candidatura, garantindo-lhes sua dignidade e privacidade.

As perguntas também devem permitir às entidades avaliadoras comparar a informação apresentada no currículo e nos relatórios oriundos de outras entidades públicas, assim como verificar as objeções apresentadas pela sociedade.

1.9 O processo de seleção deve incluir mecanismos de participação da sociedade civil

As garantias de publicidade e transparência do processo de seleção devem estar acompanhadas de mecanismos objetivos para que a sociedade civil possa participar efetivamente.

Nesse sentido, o procedimento deve prever uma **etapa de objeções** para que qualquer pessoa ou organização tenha a possibilidade de questionar as candidaturas, apoiá-las ou, em geral, expressar o que considerar conveniente sobre as mesmas, e proporcionar informação útil ao procedimento de avaliação.

Em novembro de 2013, diversas organizações de direitos humanos argentinas impugnaram a candidatura de uma pessoa para ocupar a Procuradoria Geral da cidade de Buenos Aires, por descumprir o requisito de independência de critério, visto que havia ocupado o cargo de deputado do Legislativo municipal, e pelos seus vínculos próximos com o partido do governo.²

Para que isto seja possível, a informação sobre os(as) candidatos(as) deve ser disponibilizada com **antecipação suficiente**. Pode-se estabelecer prazos limites para esta etapa, porém estes devem ser determinados antes do início do processo de seleção, e devem ser razoáveis.

² Ver, ACIJ. (2013, 19 de novembro). *Impugnamos candidaturas al Ministerio Público de la Ciudad*. Disponível em espanhol em <http://acij.org.ar/impugnamos-candidaturas-al-ministerio-publico-de-la-ciudad/>

Outra forma de participação no procedimento é a incorporação de algum mecanismo para que a sociedade civil possa **apresentar propostas de perguntas** aos(às) candidatos(as) com a maior abrangência possível, a fim de que possam responder às mesmas durante a sua sabatina pública.

Na Argentina, os Decretos Presidenciais 222/2003 e 588/2003 estabelecem um prazo de quinze dias para que a sociedade civil possa apresentar observações à candidatura para Procurador Geral da República. De maneira complementar, o Regulamento do Senado (artigo 22) outorga sete dias adicionais para apresentar observações perante o Senado, e regulamenta de forma ampla a participação da sociedade civil na audiência pública (artigos 123 bis a 123 septies).

2. SOBRE O PERFIL DO(A) PROCURADOR(A) GERAL DE JUSTIÇA E DA REPÚBLICA

De acordo com os parâmetros internacionais, os mecanismos utilizados para selecionar as mais altas autoridades do sistema de justiça devem estar destinados a identificar pessoas íntegras e idôneas, e que possuam a formação e as qualificações adequadas. Nesse sentido, o perfil ideal de Procurador(a)-Geral de Justiça ou Procurador(a)-Geral da República deveria contemplar os seguintes elementos ou características:

2.1 Notória idoneidade

Este elemento, que na experiência comparada se traduz em alta qualificação ou consideração moral, integridade, ou probidade, refere-se à condição de uma pessoa com conduta irrepreensível, que não pode ser objeto de condenações, acusações, denúncias ou objeções éticas. Nessa mesma linha, o(a)

Procurador(a)-Geral deve ser uma pessoa com conduta e trajetória inquestionáveis.

É importante ressaltar que a alta autoridade moral, por não ser um critério plenamente objetivo, não é um atributo que possa ser demonstrado pelo(a) candidato(a). Sua verificação requer atenção à informação – séria e devidamente fundamentada – que a sociedade civil possa fornecer sobre o(a) candidato(a), e que possa ser amplamente investigada e avaliada.

É importante mencionar que as objeções, denúncias ou acusações apresentadas sobre os(as) candidatos(as) não devem ser descartadas imediatamente, sob o argumento da garantia da presunção de inocência, pois a presença deste elemento não exige – para ser desvirtuada – a existência de uma sanção

concreta – seja qual for a sua natureza –, estando relacionada com uma consideração pública positiva que seja capaz de sustentar a confiança da sociedade no comportamento independente e autônomo do(a) futuro(a) Procurador(a)-Geral de Justiça e Procurador(a)-Geral da República.

2.2 Independência e imparcialidade

O(a) futuro(a) Procurador(a)-Geral deverá ser independente, entendendo-se este critério conforme a sua dimensão pessoal e institucional. Assim sendo, a pessoa, quando desempenhar suas funções, deve carecer de vínculos que possam gerar uma aparência de falta de independência. Nesse sentido, deve-se avaliar sua capacidade de atuar imparcial e independentemente no cargo, e para isso deve ser analisada sua trajetória pessoal e profissional, e o grau em que pressões ilegítimas hajam prejudicado suas decisões ou sua gestão em diferentes espaços.

Um aspecto especial que deve ser considerado é se o(a) candidato(a) representou ou assessorou de maneira habitual pessoas relacionadas com o crime organizado, grupos de narcotráfico, lavagem de dinheiro, fraude, evasão de divisas, crimes financeiros, adoções irregulares, violação aos direitos humanos, corrupção ou abuso de poder, e outros delitos de alto impacto social (salvo no caso de defensores públicos).

Outro aspecto que deve ser avaliado são os

vínculos político-partidários do(a) candidato(a). No que tange aos altos magistrados do sistema de justiça, alguns ordenamentos jurídicos consideram que a filiação a partidos políticos, a atividade partidária, ou o exercício de cargos políticos, é incompatível com o exercício do cargo. De qualquer forma, trata-se de um aspecto da trajetória de vida do(a) candidato(a) que deve ser examinado, sem uma restrição a critérios formais como a data do afastamento ou renúncia, e realizando uma análise robusta da forma em que tais vínculos poderiam comprometer a sua capacidade de agir de *forma autônoma e independente*.

2.3 Notável conhecimento jurídico

O cargo de Procurador(a)-Geral exige um conhecimento jurídico altamente especializado. Isto é, o(a) candidato(a) deve possuir um alto nível de conhecimento do direito penal e constitucional, e ser muito competente nos diversos aspectos da investigação criminal do impulso de ações constitucionais e outras matérias afins.

Para comprovar este elemento, consideram-se os escritórios de advocacia especializados em tais matérias, mas também se analisa a produção acadêmica do(a) candidato(a) (caso houver), sua experiência profissional na carreira do Ministério Público, ou no exercício profissional especializado em matéria criminal e constitucional, assim

como o seu conhecimento e capacidade de avaliar criticamente as linhas de atuação do então chefe do cargo.

2.4 Experiência e notória trajetória vinculada ao exercício do direito penal, constitucional, da investigação criminal e de litígio constitucional

A experiência presume que o conhecimento foi colocado em prática. No caso do(a) promotor(a) ou Procurador(a) do Ministério Público, é importante possuir experiência profissional no setor judicial (seja no Judiciário ou no Ministério Público), na administração pública ou na prática privada, mas sempre relacionada com a área penal e constitucional.

A utilização prática dos conhecimentos sobre estas matérias pressupõe que, de algum modo, o(a) candidato(a) haja usado o sistema penal e constitucional (portanto, pode ser importante, por exemplo, que conheça os desafios da implementação do novo modelo acusatório em relação ao modelo inquisitivo, naqueles países que enfrentam essa transição), e que possua conhecimento prático do mesmo, mas também é necessário que essa experiência venha acompanhada de uma trajetória no ramo.

A exigência de uma trajetória pressupõe que esse conhecimento prático seja não somente específico, mas também que se evidencie, de alguma maneira, em atos concretos que re-

velem uma experiência contínua, e que haja sido, ainda, coerente e respeitosa dos direitos humanos.

Para examinar este elemento, pode-se verificar, por exemplo, se atuou como juiz, promotor, defensor público ou particular; se dentre os postos que ocupou assumiu posições de liderança, se recebeu prêmios pelo seu trabalho, ou inclusive, em sentido contrário, se foi injustamente objeto de perseguição por exercer suas funções de acordo com os direitos humanos. É indispensável também, a esse respeito, que se considere a informação proporcionada pela sociedade civil.

2.5 Transparência na atuação profissional

O(a) futuro(a) Procurador(a) Geral de Justiça ou Procurador(a)-Geral da República deverá prestar contas de suas ações através de diversos mecanismos estabelecidos por lei. Em virtude disso, a notória disposição do(a) candidato(a) de publicar suas decisões, explicar e justificar seu conteúdo perante a sociedade e se responsabilizar por elas, é uma característica que deve ser ponderada e incluída no perfil para a sua avaliação.

2.6 Experiência no gerenciamento de relações com altos funcionários governamentais, especialistas, organizações da sociedade civil e o público em geral

O perfil pretende identificar uma pessoa que seja capaz de gerenciar este tipo de relações, pois isso fará parte do trabalho do(a) Procurador(a)-Geral de Justiça ou do Procurador(a)-Geral da República. Em consequência, é importante que a pessoa demonstre que essa experiência esteja relacionada com assuntos jurídicos delicados ou politicamente sensíveis, o que evidenciaria sua capacidade de lidar com as consequências de seus atos ou decisões.

Sobre este ponto, é importante contemplar especialmente a sensibilidade e a capacidade de interlocução com as vítimas, levando em consideração que a condução deste tipo de relações tem tanta importância quanto a gestão das relações com altas autoridades, e que ambos os aspectos requerem habilidades e sensibilidades diferenciadas.

2.7 Compromisso com a proteção dos direitos humanos, o estado de direito e os valores democráticos

O compromisso com estes valores é essencial e inerente ao cargo de Procurador(a) Geral de Justiça ou do Procurador(a)-Geral da República. Para apreciar este compro-

misso, é preciso observar a trajetória de vida do(a) candidato(a) e as decisões que tomou durante a mesma, e ponderar, por exemplo, se fez declarações públicas ou publicou artigos de opinião que o(a) comprometam com a defesa de determinados direitos; se trabalhou como defensor de direitos humanos; ou se sua aceitação ou renúncia a algum cargo ocupado no passado foi motivada por este compromisso. Se o(a) candidato(a) é oriundo(a) do sistema de justiça, pode-se observar se suas decisões passadas protegeram efetivamente os direitos humanos; se atuava no exercício privado da profissão, pode-se indagar se exerceu atividade pro bono em defesa dos direitos humanos. E, finalmente, se é oriundo(a) da academia, também se pode examinar se lecionou a cátedra ou participou em clínicas jurídicas sobre estas matérias.

2.8 Experiência em contratação, gerenciamento e administração de recursos humanos e financeiros

Finalmente, o perfil busca identificar uma pessoa com capacidades e competências para um gerenciamento apropriado da entidade. Para tanto, deve-se examinar se os(as) candidatos(as) tiveram experiências exitosas na administração de entidades públicas ou privadas e, em especial, que possuam algum grau de conhecimento sobre os principais desafios do Ministério Público nesta área.

2.9 Temperamento e habilidades pessoais

Neste aspecto estão determinadas habilidades e competências que são altamente desejáveis para quem eventualmente for selecionado(a) para ocupar o cargo de Procurador(a)-Geral de Justiça ou Procurador(a)-Geral da República, tais como: uma personalidade ponderada, autocontrole, temperamento comedido e capacidade de receber críticas, capacidade de liderança e trabalho em equipe, tolerância, habilidades de comunicação oral e escrita, respeito à diversidade, dentre outras.

DPL*f*