



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
CURSO DE MODERNIZAÇÃO DA GESTÃO DO PODER JUDICIÁRIO
EDUARDO VIANA
JOÃO MACHADO DA LUZ
ROSEMARIA COLOGNESE DE SOUZA

ESTÁGIARIOS DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA:
PREPARAR PARA SELECIONAR

Florianópolis,
2008

**EDUARDO VIANA
JOÃO MACHADO DA LUZ
ROSEMARIA COLOGNESE DE SOUZA**

**ESTÁGIARIOS DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA:
PREPARAR PARA SELECIONAR**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Especialização em Modernização da Gestão do Poder Judiciário, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão do Poder Judiciário.

Orientadora: Desiree de Souza Freccia de Carvalho

Florianópolis,
2008

EDUARDO VIANA
JOÃO MACHADO DA LUZ
ROSEMARIA COLOGNESE DE SOUZA

**ESTÁGIARIOS DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA:
PREPARAR PARA SELECIONAR**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado adequado à obtenção do título de Especialista em Gestão do Poder Judiciário e aprovado em sua forma final pelo Curso de Modernização da Gestão do Poder Judiciário da Universidade do Sul de Santa Catarina, em 17 de setembro de 2008.

Profa. Desiree de Souza Freccia de Carvalho

Graduada em Psicologia - UNISUL
Graduada em Comunicação Social - UNISUL
MBA em Gestão Empresarial - UFSC
Especialista e Didática do Ensino Superior - UFRJ
Especialista em Comunicação Social - UNISUL
Doutoranda em Ciências Econômicas e Empresariais - Universidade Leon - Espanha

Universidade do Sul de Santa Catarina

Universidade do Sul de Santa Catarina

ESTAGIÁRIOS DO PODER JUDICIÁRIO DE SANTA CATARINA: PREPARAR PARA SELECIONAR

Eduardo Viana*

João Machado da Luz**

Rosemaria Colognese de Souza***

Sumário:

1 PODER JUDICIÁRIO E SEU PAPEL	5
2 ESTAGIÁRIO	6
2.1 Direitos e deveres do estagiário	7
2.2 Estágio no tribunal de justiça	7
2.3 Espécies de estágio oferecidos pelo poder judiciário de Santa Catarina.....	8
2.4 Diligências durante o estágio	8
2.5 A importância do estágio	9
2.6 Formas de seleção de estagiários no poder judiciário catarinense	10
3 COMO É FEITA ATUALMENTE A SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIOS	10
3.1 Como deve ser feita a seleção.....	10
3.2 Duração da preparação e validade da formação do quadro de reserva de estagiários.....	13
4 CONCLUSÃO.....	13
REFERÊNCIAS.....	14

RESUMO:

O presente trabalho tem por escopo formular critérios para seleção de estagiários no Poder Judiciário de Santa Catarina. O objetivo é formular diretrizes que venham a delinear o perfil do estagiário que as unidades necessitam. Objetiva, para tanto, elencar um rol de conteúdo que o acadêmico necessita dominar para prestar um trabalho de qualidade. Para tanto, sugestiona-se um curso preparatório com disciplinas de ética, postura, língua portuguesa, processo penal, processo civil, postura, forma de atender, de comunicar-se com o jurisdicionado bem como noção das atividades cartoriais. Para um resultado mais efetivo,

* Graduado no curso de Direito na Universidade do Sul de Santa Catarina.

** Graduado no curso de Direito na Universidade do Sul de Santa Catarina.

*** Graduada no curso de Direito na Universidade do Sul de Santa Catarina.

serão as aulas ministradas por Magistrados, Escrivães e professores capacitados para tal, por um período sugerido de duas semanas e ao final, aplicar-se-á uma prova seletiva bem como uma entrevista com os melhores colocados. Haverá seleção por comarca, e a mesma será feita anualmente. Desta forma, teremos um estímulo para o acadêmico com bom rendimento escolar, bem como a seleção será composta de critérios que efetivamente atendam aos requisitos de um bom estagiário que venha a contribuir no alcance da missão e visão traçados pelo Tribunal de Justiça de Santa Catarina.

PALAVRAS-CHAVES:

Estagiário, Preparação, Seleção.

1 PODER JUDICIÁRIO E SEU PAPEL

Este trabalho visa dar um novo enfoque no atual programa de Bolsa de Trabalho do TJSC, Resolução n. 21/00-GP e Estágio Remunerado, Resolução n. 38/02-GP, em face da realidade até aqui vivenciada e no intuito de melhor atender, por um lado, as necessidades dos contratados frente às exigências da rotina diária e de outro norte, a competição existente no mercado de trabalho ao final do estágio.

Levou-se em consideração ainda as necessidades do contratante, que tem como visão “caracterizar-se como um Judiciário mais eficiente, reconhecido e respeitado pela Sociedade” através de, entre outras estratégias, da “otimização dos serviços judiciários” (SANTA CATARINA, 2008b).

Ainda, o Poder Judiciário Catarinense apresenta como Missão, “humanizar a Justiça, assegurando que todos lhe tenham acesso, garantindo a efetivação dos direitos e da cidadania, com eficiência na prestação jurisdicional” (SANTA CATARINA, 2008b).

A sensibilidade do nosso Tribunal expressa na Missão e Visão acima mencionadas, desembocou no planejamento tático operacional que inclui entre vários outros itens, adequação da estrutura organizacional e quadro de pessoal, ampliação dos serviços de informações ao público, capacitação de magistrados e servidores, implantação da qualidade no Judiciário Catarinense e valorização dos talentos humanos, visando à satisfação dos jurisdicionados.

Constatamos então que o Judiciário está voltado para uma gestão moderna, integrada ao cidadão, passando a colocar em prática uma política de Planejamento

Estratégico, tendo como expectativas entre outros, preocupação com a eficiência e Caracterização de um processo interno de mudanças (SANTA CATARINA, 2008c).

Para alcançar tal intento, o Tribunal procura valorizar os talentos humanos, promover cursos de aperfeiçoamento aos gestores para melhorar a produtividade, aproximar a Justiça do cidadão e apresentar um serviço de qualidade (SANTA CATARINA, 2008d).

Desta forma, com intuito de contribuir com a nova tendência de gestão no Tribunal de Justiça Catarinense que elaboramos o presente Trabalho.

Por entender que os métodos atualmente utilizados para contratação de estagiários estão estagnados no tempo, necessitando serem renovados, aprimorados, de forma a selecionar acadêmicos capacitados, preparados e empenhados a envolver-se na atual estrutura do Judiciário.

Necessitamos de estagiários que dominem conteúdo conheçam a estrutura do Judiciário, sintonia com a equipe de trabalho bem como noções bem claras de ética e postura.

Nós que atuamos no Judiciário catarinense sabemos a importância dos atos praticados pelos estagiários/bolsistas.

2 ESTAGIÁRIO

Segundo o disposto no art. 1º, § 1º, da Lei Federal n. 6.494/77, “estagiários são alunos regularmente matriculados que freqüentem, efetivamente, cursos vinculados ao ensino público e particular, em cursos de níveis superior, de ensino médio, aceitos por pessoas jurídicas de direito privado, órgãos da administração pública e instituições de ensino, para exercerem atividades relacionadas à sua área de formação profissional” (BRASIL, 2008a).

2.1 Direitos e Deveres do Estagiário

A finalidade do estágio é a participação do estudante em situações de vida e trabalho com atividades didático-pedagógicas definidas pela instituição de ensino, a fim de se constituírem em instrumento de integração, aperfeiçoamento técnico-cultural, científico e relações humanas.

O Estado de Santa Catarina regulamentou a concessão de estágio no âmbito da Administração Pública através da Lei n. 10.864/98, que em seu art. 1º dispõe:

Art. 1º - É facultado aos órgãos e às entidades da administração pública direta e indireta conceder estágio a aluno matriculado em curso regular de ensino mantido pelo poder público e pela iniciativa privada, com funcionamento autorizado ou reconhecido pelos órgãos competentes (SANTA CATARINA, 2008a).

O Parágrafo Único de que trata o art. 1º da mencionada Lei Estadual, condiciona a concessão do estágio a existência, no órgão ou entidade, de estrutura que assegure ao estagiário experiência prática em sua área de formação, sob supervisão e orientação de profissional habilitado.

O art. 3º do mesmo diploma legal repete o art. 4º da Lei Federal n. 6.494/77, no sentido que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza.

A Lei Estadual n. 11.120/99 deu nova redação ao art. 2º da Lei n. 10.864/98, condicionando a concessão do estágio à comprovação pelo aluno de estar devidamente matriculado e freqüentando regularmente ensino médio ou superior.

2.2 Estágio no tribunal de justiça

No Poder Judiciário do Estado de Santa Catarina, a concessão de estágio remunerado são disciplinadas pelas Resoluções n. 21/00-GP e 38/02-GP.

O art. 1º da Resolução n. 21/00-GP dispõe que o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina poderá contratar estudantes de 2º e 3º graus, mediante programa de Bolsa de Trabalho.

O Parágrafo Único do citado artigo limita as vagas destinadas ao Programa de Bolsa de Trabalho em 10% (dez por cento) do Total de servidores em exercício no Poder Judiciário.

O art. 2º, por sua vez, prioriza a concessão das bolsas aos alunos carentes de recursos financeiros, selecionadas pela instituição de ensino, devidamente conveniadas com o Tribunal de Justiça.

A aceitação do Estudante selecionado dá-se mediante termo de compromisso firmado entre o Tribunal de Justiça e o estudante, conforme o art. 5º da referida resolução.

O bolsista cumpre jornada de trabalho de 20 (vinte) horas semanais, sendo 4 horas diárias, em horário que não prejudique as atividades discentes, em unidade judiciária a ser definida pela Direção do Foro.

Atualmente, pelo art. 10 da Resolução n. 21/00, alterado pelo art. 5º da Resolução n. 36/07-GP, o Bolsista percebe, mensalmente, a importância de R\$ 382,00 (trezentos e oitenta e dois reais).

O contrato de bolsa de trabalho é firmado por 2 (dois) anos, podendo, a critério discricionário das partes e mediante convênio firmado entre o Tribunal de Justiça e a Instituição de Ensino, ser prorrogado por mais 1 (um) ano.

2.3 Espécies de estágio oferecidos pelo poder judiciário de Santa Catarina

Além do programa de Bolsa de Trabalho antes mencionado, a Resolução n. 38/02, disciplinou o estágio remunerado junto aos gabinetes dos Magistrados.

Uma das justificativas para a implementação do programa, foi no sentido de proporcionar aos Magistrados plenas condições para o desempenho de suas funções, dotando-os, inclusive, de auxiliares e estagiários de sua inteira confiança.

Inicialmente, conforme o art. 1º da aludida Resolução, “foi instituída uma vaga de estágio remunerado para cada gabinete de Desembargador, Juiz de Direito Substituto de Segundo Grau, Juiz de Direito e Juiz Substituto” (SANTA CATARINA, 2008e).

A Resolução n° 09/04-GP, alterou o citado dispositivo, aumentando para dois estagiários para cada magistrado e a Resolução n. 15/06, ampliou para três estagiários vinculados ao gabinete de Juiz Substituto sem Assessor Judiciário.

As vagas são destinadas exclusivamente aos alunos do curso de direito, conforme o art. 2º da referida resolução e o critério de seleção é a indicação do magistrado a que o estagiário estará vinculado.

O Parágrafo Único veda a indicação de acadêmico que seja cônjuge, companheiro ou parente até 3º grau civil, inclusive, de magistrados em atividade.

Atente-se que não é do magistrado a que o acadêmico indicado estará vinculado, mas sim, de magistrados em exercício no Poder Judiciário de Santa Catarina.

A jornada de trabalho é de 20 horas semanais, sendo 4 horas diárias, a ser cumprida segundo a necessidade do serviço e de conformidade com o horário escolar, art. 4º antes mencionada.

O prazo de duração do contrato, remuneração, direitos e obrigações, a Resolução n. 38/02-GP, repete os mesmos termos tocante às obrigações e exigências definidas na Resolução n. 21/00-GP.

2.4 Diligências durante o estágio

O estagiário terá um supervisor que deve ser sensível quanto ao papel desempenhado pelo estagiando, observando o cumprimento das determinações legais, ou seja, que o mesmo desenvolva atividades relativas ao curso que está matriculado, sendo vedado exercer atividade estranha ao currículo escolar. Segundo o portal CIEE (2008):

O supervisor deve: Acompanhar e avaliar a execução das atividades de estagio, auxiliar o estagiário na solução de possíveis problemas e garantir o cumprimento do programa de estagio. A orientação do supervisor é de fundamental importância para qualidade e o sucesso do estagio.

No caso do Tribunal de Justiça, os supervisores são, em regra, os escrivães, os Magistrados ou secretários de Fórum.

2.5 A importância do estágio

O estágio tem grande destaque na vida profissional do acadêmico bem como é de grande valia a contribuição ofertada ao empregador. Segundo Reis (2008), “a maioria dos estudantes que fazem estágio, sequer conheciam a legislação aplicada às suas atividades.”

No caso do Tribunal de Justiça, o estagiário é material humano com espírito empreendedor, um cooperador, com idéias novas que aliando teoria e prática impulsiona o Judiciário a atingir seus escopos, porém para que tal fato aconteça com excelência será necessário abastecê-lo com embasamento focado no serviço público, para termos qualidade na prestação jurisdicional.

A utilização de Estagiários nos Setores Públicos, comprovadamente tem reflexo positivo como se pode do portal CIEE (2008):

O estágio para o governo do estado de Mato Grosso não é visto como uma forma de reduzir custos, mas uma maneira de aperfeiçoar seus futuros profissionais, que eventualmente podem ser absorvidos pela administração pública. Um exemplo da valorização da capacidade dos estagiários dentro da Secretaria de Administração (SAD) é a trajetória do servidor Walclidson Seba Batista. Ele recorda sua entrada na administração mato-grossense: À época, participei de um processo seletivo, organizado pelo CIEE, que incluía, inclusive, uma prova classificatória.

De outro norte, também para o estagiário é enriquecedor a oportunidade disponibilizada aos acadêmicos através do contato diário com a realidade da futura profissão que irá lhe oportunizar de forma real e concreta, conhecer e praticar as atividades a ela ligadas e, inclusive, comprovar a sua vocação.

Segundo Silva (2006, p. 56.):

Por maior que seja a boa vontade que tenha o aluno estagiário, dificilmente irá atender como um profissional de mediana experiência, pela simples razão de sua falta de conhecimento.

Relacionado com o tema em comento, o estágio no Judiciário tem especial

relevância, uma vez que trata com ciências humanas, com comportamentos que jamais serão estanques, necessitando de grande dose de bom senso e de estar sempre atualizado, noções estas que o estagiário/bolsista estará absorvendo no dia a dia.

E, por considerar relevante, muitas empresas já estão desenvolvendo programas de estágio que entre outros, “promove a capacitação pessoal, integra o jovem ao mercado de trabalho, propicia o desenvolvimento de habilidades, atitudes e competências individuais, desenvolve a responsabilidade e comprometimento do jovem com a carreira” (CIEE, 2008).

A prática contempla o aluno com a demonstração mais cristalina da realidade do Direito na sociedade, bem como o contato inicial com o mercado de trabalho, suas oportunidades e percalços.

Segundo o portal CIEE (2008):

O Estágio, além de promover as atividades dentro da linha de formação do estagiário, possibilita também o desenvolvimento de habilidades e competências, hoje tão solicitadas pelo mercado de trabalho: capacidade de liderança, de assimilação, de relacionamento interpessoal, versatilidade/flexibilidade, senso crítico, auto confiança, iniciativa, comunicação oral e escrita, inovação e criatividade, argumentação, inteligência emocional e autodidatismo.

Recentemente foi aprovado pelo Senado o bem intencionado Projeto de Lei 473/2003, sugerindo mudanças nos contratos de estágio, restando apenas ser sancionado pelo Presidente da República, porém já sofreu severas críticas, uma vez que limita o número de vagas de estagiários, conforme opinou Souza (2008).

3 FORMAS DE SELEÇÃO DE ESTAGIÁRIOS NO PODER JUDICIÁRIO CATARINENSE

3.1 Como é feita atualmente a seleção de estagiários

Atualmente a seleção de estagiários no Poder Judiciário Catarinense é feita nos moldes das Resoluções n. 21/00-GP, 38/02-GP, 36/07-GP, 09/04-GP e 15/06, ou seja, os critérios para seleção são: para Bolsistas, que prestam serviços em cartório, prioriza a concessão das bolsas aos alunos carentes de recursos financeiros, selecionadas pela instituição de ensino e para os estagiários, que atuam junto aos gabinetes de Juiz e Desembargadores, é a indicação do magistrado.

3.2 Como deve ser feita a seleção

Propõe-se que o recrutamento seja formalmente programada pela secretaria de cada Comarca com a elaboração de critérios claros e objetivos. Segundo Chiavenato (1985, p.23):

O recrutamento é o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados e capazes de ocupar cargos dentro da organização. É um sistema de informação através do qual a organização divulga e oferece ao mercado de recursos humanos, oportunidades de emprego que pretende preencher.

Realização de seleção de estagiários anualmente, com a prévia divulgação através de simples cartazes nos órgãos públicos bem como universidades e outros e ainda por e-mail, pelos próprios funcionários, isto é, sem custos ao Tribunal. Segundo Chiavenato (1985, p. 23):

Notificação das vagas a serem preenchidas; notícias de vagas em aberto chegam aos colaboradores através de cartazes; mensagens na Intranet, entre outros; indicação feita pelos empregados da empresa, ex-funcionários e candidatos que participaram de processo. Este tipo de recrutamento é uma excelente opção para a empresa, pois em geral demanda menor custo e menor tempo na escolha do candidato, isso dentre outras vantagens como: Valorização de colaboradores, desempenho e potencial já conhecidos, aproveitamento de investimentos feitos em treinamento de pessoal.

Preparação na própria comarca, do local a ser prestado um curso que venha a apresentar ao acadêmico a missão, visão bem como o escopo do Judiciário Catarinense com a inserção de disciplinas que irão prepará-lo para o dia a dia no Judiciário.

As aulas seriam ministradas pelos próprios magistrados e escrivães que estivessem preparados para lecionar ou a critério, por um professor convidado pelo Tribunal de Justiça, ou até, sugere-se, aulas virtuais.

Sugere-se a aplicação das matérias relativas, CNCJG, Organização Judiciária Ética, Postura, Atendimento e Sintonia de grupo com uma aula dinâmica. Segundo a psicóloga Silva (2008, p. 24):

O conceito de individualidade, daquele profissional que trabalha sozinho e não se relaciona com o colega de trabalho, está sendo deixado de lado. As empresas valorizam o relacionamento e querem alguém que saiba cooperar e trabalhar em grupo.

Posteriormente ao curso efetivado, seria aplicada uma prova objetiva, englobando entre as aulas dadas, as disciplinas de Processo Penal, Processo Civil, Penal, Civil, Direito

Administrativo, Direito Constitucional bem como Língua Portuguesa.

Os critérios de avaliação seriam: Participação ativa nas aulas ministradas, prova objetiva, atribuição de pontos em cursos de aperfeiçoamento, inclusive em informática, por exemplo, entrevista bem como análise da dinâmica efetuada em aula, com intuito de se verificar destreza, personalidade, comprometimento etc. Segundo Blaya (2008, p. 13):

Aprender é, sem dúvida, dominar conteúdos e também mobilizar esses saberes para o domínio de competências acadêmicas. Porém, aprender/avaliar não se restringe à dimensão cognitiva. Integra, indissociavelmente, conhecimentos, capacidades, comportamentos e atitudes, e ainda constituem objeto de avaliação as áreas curriculares não disciplinares. Para tanto usaremos o termo de "processo de avaliação" como um conjunto de instrumentos capazes de quantificar a avaliação.

Ainda, os acadêmicos já contratados, a cada curso efetuado deverão estar presente como requisito de manutenção do estágio.

Com a implantação do novo método de seleção seriam contratados os melhores, igualando as oportunidades do acadêmico que se esmera, que se esforça e que efetivamente tem capacidade, inserindo no Judiciário um colaborador mais qualificado. Segundo Neto e Iaconelli (2008), “o estagiário deverá se modelar ao perfil do estudante que busca o aperfeiçoamento técnico, tanto prático como teórico.”

Os jurisdicionados ganhariam com este aperfeiçoamento, uma vez que são as partes mais interessadas, que primam por um bom atendimento, por uma tramitação célere de seus processos e de informações claras. Segundo Mello (*apud* STANICH NETO, 2004, p.1):

O aprimoramento cultural é absolutamente indispensável. Nós temos necessidade de passar por uma reciclagem permanentemente, porque senão ficamos para trás, pois a nossa arma é o conhecimento.

Destaca-se que tal procedimento já é adotado em outros Tribunais, a exemplo de São Paulo, Paraná, Sergipe e outros, deve ser adotado um sistema com previsão de processo seletivo de provas, cujos aprovados formarão cadastro reserva (TJSE, STJ). Essas provas devem ser eliminatórias e classificatória.

Provas são de português e conhecimentos gerais (STJ, TJSE) e, quando da convocação, o candidato deverá passar por entrevista com o superior hierárquico do setor em que for atuar, o qual o acompanhará nas suas atividades realizando avaliações periódicas.

A exemplo do TJPR, além de receber um crachá de identificação de uso obrigatório,

[...] após a assinatura do Termo de Compromisso o estagiário se submeterá a um breve **treinamento**, onde serão ministrados conhecimento sobre as etapas do

processo de estágio (remanejamento, permuta, folha de frequência, horários), comportamento e sobre a estrutura funcional do Poder Judiciário. Este treinamento será fundamental para sua permanência como estagiário do Tribunal de Justiça (SANTA CATARINA, 2008a).

E ainda, o Centro de Integração Estudante Escola, que acredita no desenvolvimento dos acadêmicos, firmou parceria com empresas como a ALSTOM – Líder mundial em energia e transporte, que veio a lançar um Programa de Estagiários, oferecendo uma dinâmica como forma de selecionar acadêmicos que tenham interesse em expandir-se profissionalmente, apresentado os seguintes critérios de seleção: “dinâmicas e testes presenciais, dinâmica com a participação da empresa, agendamento de teste psicológico e de inglês e Programa de integração e início de estágio” (CIEE, 2008).

3.3 Duração da preparação e validade da formação do quadro de reserva de estagiários

A previsão, é que seja suficiente para expor as matérias, duas semanas, ou seja, três horas diárias durante oito dias úteis para expor, cada dia, um assunto, e no 9º dia, realizar-se-ia a prova seletiva incluindo uma redação e a entrevista se daria apenas para os 15 melhores colocados após a correção do teste.

Após a entrevista, realizada pelos magistrados e escrivães, seriam os mesmos classificados, e a ordem de chamada obedeceria ao critério da melhor nota. Segundo Saldanha (2008, p. 15):

[...] para selecionar trabalhadores para determinados cargos, é necessária uma formação, pois alguns serviços são específicos da organização que está selecionando, necessitando a empresa, nestes casos, de uma formação do profissional antes do processo seletivo ou como parte deste processo. Esta formação consistiria em uma preparação e orientação dos candidatos ao cargo, sendo um instrumento auxiliar da seleção, que traz como principal vantagem à seleção de profissionais mais capacitados.

A validade da seleção pode ser anual, ou seja, montar-se-ia a estrutura das aulas apenas uma vez ao ano, garantindo assim, os mais capacitados bem como chegariam na unidade mais bem preparados para o trabalho, conhecendo seus deveres e atribuições bem como conhecendo melhor a estrutura do Judiciário Catarinense.

4 CONCLUSÃO

Acompanhando a trajetória da humanidade, observa-se que não se pode estagnar no tempo, principalmente na seara do direito, que de certa forma, acompanha a evolução da

sociedade.

Gradativamente, a demanda pela busca da prestação jurisdicional estatal foi aumentando, crescendo juntamente com ela a necessidade de implementar novas idéias nas empresas bem como nos órgãos públicos.

As metas, missões e visões das organizações foram modificando com o intuito de se alcançar o os escopos traçados no planejamento estratégico das organizações.

Como não poderia deixar de ser, nosso Tribunal também delineou seus objetivos, entre os quais, eficiência, eficácia e humanização da Justiça.

Aprimorou-se na busca de qualidade na prestação jurisdicional, e como um claro exemplo, o curso que nos foi ofertado para desempenharmos ainda melhor nosso papel de gestores no Judiciário.

E pelo conhecimento adquirido, bem como pela experiência profissional que já temos, defendemos nesse trabalho uma nova forma de selecionar estagiários, ou seja, selecionar através de critérios de conhecimento, o que efetivamente já é feito na maioria dos demais Órgãos Públicos, projeto este que vem ao encontro das metas, da missão e visão do Tribunal de Santa Catarina.

O tema em comento oferece inovações na forma de contratação de bolsa de trabalho e estagio remunerado, eis que oferta informações basilares para um estagiário e posteriormente colhe o nível de conhecimento de cada um, sendo que os ditados pelas Resoluções n. 21-2000-GP e 38/02-GP devem ser revistos por não atenderem a uma visão moderna de gestão de pessoas.

E, finalmente, podemos afirmar que, além dos benefícios que a implantação deste critério de seleção vai trazer a curto prazo ao Judiciário Catarinense, com reflexos positivos nos jurisdicionados que do Poder Judiciário se utilizam, teremos conseqüentemente, reflexos a longo prazo, uma vez que, os estagiários orientados, bem informados, com noção de ética, postura, sintonia de grupos, entendendo a necessidade de certas formalidades jurídicas, formarão no futuro, uma geração de operadores do direito mais conscientes e mais qualificados (SANTA CATARINA, 2008e).

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei n. 6.494, de 7 de dezembro de 1977.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de estabelecimento de ensino superior e ensino profissionalizante do 2º Grau e Supletivo e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6494.htm>. Acesso em: 20 ago. 2008.

_____. **Projeto de Lei n. 473/2003.** Dispõe sobre os estágios de estudantes de instituições de educação superior, da educação profissional e do ensino médio, inclusive nas modalidades de educação de jovens e adultos e de educação especial e dá outras providências. Disponível em: <http://legis.senado.gov.br/pls/prodasen/PRODASEN.LAYOUT_MATE_DETALHE.SHOW_INTEGRAL?t=961>. Acesso em: 20 ago. 2008.

CIEE. **A conquista do primeiro emprego.** Disponível em: <<http://www.ciee.org.br/portal/escolas/cieesaibatudo.swf>>. Acesso em: 25 ago. 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração: teoria, processo e prática.** São Paulo: McGraw Hill, 1985.

NETO, Paulo Stanich. **Guia do estagiário de direito.** São Paulo: Millennium, 2004.

_____; IACONELLI, Mirela Parreira. **Manual prático do estagiário de direito.** São Paulo: Millennium, 2003.

REIS, Jair Teixeira dos. **Relações de trabalho estágio de estudantes.** Curitiba: Juruá, 2008.

SANTA CATARINA. **Lei n. 11.120, de 29 de julho de 1998.** Dispõe sobre o para estudante em órgão e entidade da administração pública. Disponível em: <<http://74.125.45.104/search?q=cache:WlIxcI2vUVkJ:www.reitoria.ufsc.br/estagio/legislacao/LEI%2520N%252010.864%252098-SC.doc+11.120/99+santa+catarina&hl=pt-BR&ct=clnk&cd=1&gl=br>>. Acesso em: 20 ago. 2008.

_____. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 09/04-GP, de 25 de março de 2004.** Dá nova redação ao art. 1º, da Resolução n. 18/03-GP. Disponível em: <<http://presidencia.tj.sc.gov.br/documentos/resolucao/2004/gp/res0904gp.doc>>. Acesso em: 20 ago. 2008.

_____. Tribunal de Justiça. **Resoluções n. 21/00-GP, de 02 de maio de 2008.** Disciplina a contratação de estudantes de 2º e 3º graus, mediante Programa de Bolsa de Trabalho. Disponível em: <<http://presidencia.tj.sc.gov.br/documentos/resolucao/2000/gp/res2100gp.doc>>. Acesso em: 20 ago. 2008.

_____. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 36/07-GP, de 17 de dezembro de 2007.** Altera as Resoluções n. 21/2000–GP e 38/2002–GP, que tratam, respectivamente, do Programa de Bolsa de Trabalho e do Estágio Remunerado nos Gabinetes dos Magistrados. <<http://presidencia.tj.sc.gov.br/documentos/resolucao/2007/gp/res3607gp.doc>>. Acesso em: 20 ago. 2008.

_____. Tribunal de Justiça. **Resolução n. 38/02-GP, de 30 de setembro de 2002.** Trata da remuneração dos estagiários junto aos gabinetes. Disponível em: <<http://presidencia.tj.sc.gov.br/documentos/resolucao/2002/gp/res3802gp.doc>>. Acesso em: 20 ago. 2008.

SILVA, Luiz Mario de Barros Silva: **O acesso ilimitado à justiça através do estágio nas faculdades de direito.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.