



TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE MINAS GERAIS
Avenida Afonso Pena, Nº 4001 - Bairro Serra - CEP 30130-911 - Belo Horizonte - MG - www.tjmg.jus.br
Andar: 12 Sala: 1214

RELATÓRIO Nº 0759714 / 2018 - PRESIDÊNCIA/SUP-ADM/SESPRE

RELATÓRIO DO GRUPO DE TRABALHO INSTITUÍDO PELA PORTARIA CONJUNTA Nº 708/PR/2018, PARA promover estudos relacionados à revisão da política e dos parâmetros utilizados para a gestão de vagas de estágio no âmbito do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais - TJMG

Senhor Presidente,

Publicada a Portaria Conjunta nº 708/PR/2018, que constituiu Grupo de Trabalho para promover estudos sobre a gestão das vagas de estágio no âmbito do TJMG, iniciaram-se as atividades do Grupo com a publicação do Aviso nº 2/PR/2018 no DJe de 15/01/2018, com a informação de que seriam recebidas sugestões visando ao aprimoramento da matéria, de modo a contribuir para as propostas a serem apresentadas à Direção do TJMG. Para tanto, fixou-se prazo até o dia 30/01/2018 para o encaminhamento dessas sugestões, a serem feitas no procedimento SEI nº 0003459-46.2018.8.13.0000, cujo acesso foi disponibilizado a todos os magistrados e servidores.

Várias foram as sugestões apresentadas dentro do prazo estipulado, as quais foram reunidas e ordenadas, de maneira resumida, no quadro a seguir, com vistas a facilitar e organizar sua análise, agrupando-se as de teor semelhante, separando-as por tema e numerando-as para uma abordagem mais didática:

Tema	Nº	Síntese da sugestão	Número de ocorrências	Origem/nº do evento (SEI)
Critérios para apontamento de vagas	1	Adoção de outros critérios, além da distribuição, para quantificação das vagas de estágio (como acervo, número de feitos baixados, complexidade de varas únicas).	10	Brumadinho (0362807); Malacacheta (0363235); Mesquita (0366111); Muriaé (0367006); Arinos (0370057); Contagem (0371675); Alto Rio Doce (0372111); 7ª V. Cível BH (0383220); Juizes de Varas Cíveis de BH (0394981 e 395110). Juizes da Comarca de Betim (0395133)
	2	Adoção de critério diferenciado (como o acervo) para as varas com competência de execução penal	5	Conselheiro Lafaiete (0363314); Cambuí (0363902); Betim (0395133); João Monlevade (0396770); Conceição das Alagoas (0397151)
	3	Contratação/previsão de vagas de estagiários para cobrir afastamentos de servidores (inclusive nos casos de nomeação para cargo em comissão)	5	Caratinga (0366108); Ipatinga (0366286); Abaeté (0367617); Arinos (0370057); Betim (0395133)
	4	Considerar, para disponibilização de vagas, os critérios de atuação com o PJe, SEEU ou adesão ao Programa Execução Fiscal Eficiente	3	Itabira (0386532); Varas Cíveis BH (0394981); Betim (0395133)

	5	Disponibilização de estagiário para Juízes Auxiliares	1	Alto Rio Doce/JDA Barbacena (0372111 e 0402772, este último extemporâneo e de conteúdo idêntico)
	6	Previsão de estagiários para os setores de contabilidade/distribuição	1	Arcos (0395691)
	7	Sugestão de quantitativo de estagiários para Juízes, Unidades Judiciárias, integrantes de Turma Recursal e Presidente de Turma recursal/Jesp sem juiz leigo/juiz que coopera em outra comarca (e sugestões análogas)	9	Brazópolis (0370970); Governador Valadares (0382099); 6ª V. Cível BH (0382622); Três Corações (0382988); 27ª V Cível BH (0383217); Itabira (0386532); Curvelo (0389760); 4ª V. Família (0390358); JDAux 3ª Vice-Presidência (393245);
	8	Flexibilidade de permuta de vagas de graduação e pós-graduação, de forma proporcional	1	CENTRASE (0385050)
	9	Contratação de estagiários de Psicologia e Serviço Social nas comarcas	1	Vespasiano (0397041)
	10	Equipe de estagiários vinculados à Direção do Foro (em comarca com mais de uma vara).	3	Mesquita (0366111); Ipatinga (0366286); Alto Rio Doce/JDA Barbacena (0372111)
	11	Aduz que a lotação de estagiários não observa a Resolução nº 219 do CNJ.	1	JD 8ª U.J. JESP Belo Horizonte (0385916)
Processo de seleção	13	Realização da seleção por empresa contratada	5	Itaúna (0363196); Ituiutaba (0363341); Contagem (0371675); DF Contagem (0371800); Conceição das Alagoas (0397151)
	14	Seleção por análise de notas/currículos (ou outra forma menos complicada de seleção)	8	GEREC (0365052); Coração de Jesus (0365224); Bicas (0366234); Monte Belo (0367411); Abaeté (0367617); Arinos (0370057); Brazópolis (0370970); ASCOM (0378004)
	15	Realização de concursos regionais	2	Cambuí (0363902); Contagem (0371800)
	16	Antes da contratação, submeter os estagiários concursados à aprovação do magistrado	1	Poços de caldas (0381774)

	17	Incluir entrevista com o magistrado como etapa de seleção para estágios de pós-graduação	1	Itabira (0386532)
	18	Seleção por indicação do juiz (sem concurso), ou por prova discursiva	1	Juiz de fora (0386760)
Solicitação de estagiários	19	- Corregedor-Geral de Justiça: 10 estagiários (0366551) - Ouvidor: mais um estagiário (0372146) - Pratápolis: 1 estagiário (0385191) - PAI-PJ: abertura de 11 vagas em Direito, 2 em Psicologia e 2 em Serviço Social (todas de pós-graduação) (0392284) - CEJUS: 2 estagiários em pedagogia (0394122) - V. Faz. Pub Mun. Juiz de Fora: mais um estagiário de graduação e mais um de pós-graduação (0397959) - Central de Inquéritos BH: maior número de estagiários de graduação e mais 4 de pós-graduação (0398125) - JD Aux. 3ª Vice-Presidência: 80 estagiários, mais 10% de quadro de reserva para o NUPEMEC (0398434)		
Diversos	20	Previsão de estagio não remunerado (para atuação como conciliadores JESP/CEJUSC)	3	Malacacheta (0363235); Conselheiro Lafaiete (0363341); Muriaé (0367006);
	21	Tramitação eletrônica dos documentos de estágio	2	Ituiutaba (0363509); Arinos (0370057)
	22	Admitir estagiários de outras áreas de conhecimento	2	Malacacheta (0363235); Arinos (0370057)
	23	Contratação de estagiário para área meio, de curso na área pertinente de atuação	2	GEREC (0365052); GECON (0383677)
	24	Possibilidade de renovação/ampliação do contrato/permanência após conclusão do curso/aproveitamento do estagiário de graduação como estagiário de pós-graduação	8	Coração de Jesus (0365224); Carangola (0368219); Juiz de Fora (0368895); Arinos (0370057); Brazópolis (0370970); Ipatinga (0380313); 7ª V. Cível BH (0383220); Conceição das Alagoas (0397151)
	25	Possibilidade de rescisão do	2	Brazópolis (0370970);

	contrato por baixo rendimento / demissão pelo juiz		Juiz de Fora (0386760)
26	Retirada do horário de prova	1	33ªV.Cível BH (0367242)
27	Suspensão dos trabalhos para inclusão de representante da CGJ e de um juiz no exercício da jurisdição/análise dos dados estatísticos após a edição da Portaria-Conjunta 297/2013	1	JDs Varas Cíveis BH (0394981)
28	Compromisso de manter sigilo/Obrigatoriedade de se comunicar o desligamento do estagiário que atua com PJe	1	COAPE (0388090)
29	“Plano de Carreira” (rodízio de atividades) dos estagiários que atuam no JESP	1	Sec. JESP BH (0369638)
30	Requer que a contratação de estagiários seja limitada a 30% do quantitativo do quadro de pessoal efetivo.	1	SINJUS (0398086 – do proc. SEI 0010438-24.2018.8.13.0000)

Também foram apresentadas outras sugestões extemporâneas, que, por esse motivo, não constam do quadro acima. De todo modo, o conteúdo dessas sugestões, basicamente, repetem o das apresentadas dentro do prazo.

Em atendimento à sugestão de nº 27 do quadro acima, em 05 de fevereiro de 2018, foi publicada a Portaria Conjunta nº 716/2018, designando a Juíza Soraya Hassan Baz Láuar, indicada pela Corregedoria-Geral de Justiça, para compor o Grupo de Trabalho constituído pela Portaria Conjunta nº 708/2018.

O Grupo de Trabalho se reuniu por diversas vezes (26/03, 27/04,09/04,04/05,09/05/2018, 18/05/2018) para examinar o teor das sugestões, apurar e analisar a situação atual, e discutir e estudar esse complexo assunto, considerando a legislação que rege a matéria, especialmente a Lei de Estágio (Lei Federal 11.788/2008), além de outros fatores pertinentes, das mais variadas naturezas, principalmente, os possíveis desdobramentos decorrentes das conclusões do trabalho realizado, caso estas venham a ser acatadas.

Além das reuniões presenciais, os integrantes do Grupo de Trabalho mantiveram contato constante por outros meios, de modo a compartilhar dados, informações, impressões e ponderações sobre cada ponto tratado, com vistas a se chegar a uma proposta de regulamentação que, ao mesmo tempo, observasse estritamente os princípios da Administração Pública e melhor atendesse ao interesse público, em consonância com missão, visão e valores do Tribunal de Justiça. Em suma, uma proposta que melhor se alinhasse com a meta maior do Judiciário, que é a realização da Justiça nessa específica e sensível área, que tem a natureza tanto pedagógica quanto laboral, por se tratar de atividade que contribui, no ambiente de trabalho e de forma supervisionada, para a formação acadêmica e a preparação profissional do estudante.

Procurou-se, assim, obter uma visão ampla e abrangente da situação e da matéria, sem ignorar, contudo, as implicações concretas e pragmáticas e os impactos, de diferentes naturezas, que, a depender da linha adotada, poderiam decorrer de uma nova regulamentação. Dentre esses possíveis impactos, dois merecem especial destaque: 1) os impactos no trabalho, propriamente dito, dos diversos órgãos e setores do Judiciário (já que o estágio é, por definição, atividade pedagógica desenvolvida no ambiente de trabalho); e 2) o impacto financeiro-orçamentário.

Crítérios para apontamento de vagas

No decorrer dos trabalhos, a definição de critérios para o apontamento de vagas constituiu-se a maior dificuldade encontrada pelo Grupo, por se tratar do tema que tem as maiores e mais diretas implicações para todos os setores e órgãos de toda a Justiça, de 1ª de 2ª instância, e, por esse motivo, ser também o tema que, potencialmente, mais pode gerar controvérsias.

Esse tema relaciona-se, diretamente, tanto com as sugestões de nº 1 a 11 da tabela acima, quanto com as solicitações de estagiários relacionadas no item 19 da tabela ou feitas de forma esparsa.

Nesse contexto, uma constatação tida como bastante relevante foi o grande número de vagas de estágio previstas para o “Quadro de Reserva da Presidência”. Pela norma em vigor (Anexo I da Portaria Conjunta nº 297/2013), constata-se que o número alcançou o patamar de 860 (oitocentos e sessenta) vagas, o que corresponde a aproximadamente 14% (quatorze por cento) do total de vagas em todo Estado.

O exame do histórico dessas vagas, nas regulamentações anteriores, demonstra claramente o acentuado aumento, em termos quantitativos, que ocorreu no “Quadro de Reservas da Presidência”, conforme se observa a seguir:

- A Portaria Conjunta nº 133/2008 (e todas as demais Portarias Conjuntas posteriores que modificaram sua redação) previam o total de **100 vagas** para o “Quadro de Reserva da Presidência”.
- Esse quantitativo saltou de 100 para **600, em 15 de julho de 2013**, quando entrou em vigor a Portaria Conjunta nº 297/2013, conforme previsto em sua redação original. Portanto, o número dessas vagas passou a ser, nada menos, do que 6 vezes maior do que o quantitativo anterior.
- **Em 2014**, o número aumentou para **700 vagas** (Portaria Conjunta nº 338/2017) e **depois foi reduzido para 620** vagas (Portaria Conjunta nº 348/2014).
- **Em 2015**, o número de vagas do “Quadro de Reservas” aumentou de 620 para **760 vagas**.
- E **em 2016**, o número aumentou de 760 para **860 vagas**, que é o quantitativo atual.
- Nesses anos, portanto, o aumento total corresponde a 8,6 vezes do quantitativo inicial.

Além do substancial aumento no número de vagas do “quadro de reserva” e do grande percentual do número atual dessas vagas em relação ao total de vagas de estágio, há outros aspectos quanto à gestão das referidas vagas que se mostram semelhantemente relevantes. Isso porque, um rápido exame da lotação atual dessas vagas já se mostra suficiente e claro para se concluir que:

1. Quase a totalidade dessas vagas foi alocada a partir de solicitações esparsas dos mais diversos setores e magistrados em todo o Estado.
2. Não foi possível, entretanto, estabelecer um critério objetivo ou sistêmico (considerando a realidade do Judiciário em todo Estado e como um todo) que tenha sido utilizado para se promover a destinação dessas vagas.
3. Essas destinações, em tese e em razão da própria natureza que se infere da denominação “quadro de reserva”, deveriam atender a situações temporárias, e, portanto, ter caráter precário. Assim, após certo tempo, as vagas deveriam retornar ao “quadro de reserva” para que pudessem atender a outras situações em que sua utilização se mostrasse mais necessária. Todavia, constatou-se que, uma vez destinada a vaga, esta passava a permanecer, definitivamente, no setor ou unidade que a requereu, sem que houvesse qualquer avaliação posterior da necessidade de sua manutenção naquele local.
4. As conclusões descritas nos itens anteriores acabaram por ocasionar situações de desigualdade e desequilíbrio entre unidades semelhantes, comprometendo, significativamente, a gestão dos estagiários, sobretudo considerando que essas vagas correspondem a quase 15% da totalidade das vagas.

Diante da situação narrada, bem como da realidade das demais vagas de estágio existentes atualmente, e, considerando, ainda, as diversas sugestões apresentadas no Sistema SEI, o Grupo chegou à inevitável conclusão de que, para a continuidade dos trabalhos, seria necessário decidir entre: 1) examinar, de forma individualizada, cada uma das sugestões/solicitações, para se chegar a uma definição sobre o apontamento de vagas; ou 2) adotar um critério objetivo e predefinido, para que esse apontamento se dê da forma mais transparente e isonômica possível. Apesar da grande complexidade da questão e da dificuldade do grupo para adotar uma decisão em detrimento da outra, optou-se pela segunda solução.

Oportuno esclarecer que as questões controversas surgidas eram devidamente estudadas e amplamente debatidas, chegando o Grupo às suas conclusões – sobre as quais nem sempre houve consenso – por votação de seus integrantes, tendo os trabalhos sido assim conduzidos pelo próprio coordenador do Grupo.

A opção de linha de trabalho adotada pelo grupo levou em consideração, também, a adoção de um critério de semelhante natureza pelo próprio Conselho Nacional de Justiça, em relação à distribuição da força de trabalho no Judiciário (em relação à lotação e servidores), conforme se infere da Resolução do CNJ nº 219/2016. Cabe deixar claro, todavia, que não se está a aplicar a referida norma aos estagiários, nem a tomá-los como servidores ou como substitutos para realização de atividades próprias de servidores. A distinção é clara e o Grupo abordou o estágio sempre considerando sua natureza jurídica própria, a partir da definição constante da própria lei (art. 1º da Lei nº 11.788/2008).

Para se chegar a um critério, entendeu o Grupo que o apontamento de vagas deveria partir dos seguintes pressupostos:

- a. agrupamento (em clusters) de unidades judiciais com características semelhantes (competência, porte, entrância.)
- b. volume de distribuição/mês;
- c. volume de julgamentos/mês;
- d. comparação gradativa (pesos diferentes) do volume de distribuição e julgamentos nos últimos três anos.
- e. Utilização de um coeficiente (fator de correção), para correlacionar a complexidade das matérias/procedimentos das unidades judiciais com as atividades próprias de estágio, a serem desenvolvidas pelo estudante, bem como para corrigir eventuais discrepâncias que decorreriam da utilização isolada dos demais elementos da fórmula. Esses fatores de correção constariam expressamente da norma, para se conferir o caráter de segurança/solidez ao critério e se garantir a devida transparência.
- f. As situações em que não fosse possível o agrupamento (que se constitui uma pequena minoria dos casos) seriam tratadas separadamente, relacionando-se o quantitativo de vagas para cada uma delas.

Com base nos elementos descritos acima, e com o prestimoso auxílio do Cento de Informações para Gestão Institucional (CEINFO), chegou-se à seguinte fórmula^[1], que, segundo entendimento do Grupo, deveria constar de um dos anexos do ato normativo, para o cálculo do número de vagas

$$Q_k = \frac{0,6(\sum D_1) + 0,3(\sum D_2) + 0,1(\sum D_3)}{\alpha_c T_c}$$

Onde, Q_k é a quantidade de estagiários para a Unidade Judicial k , D_1 é a quantidade de processos distribuídos durante o ano imediatamente anterior, D_2 é a quantidade de processos distribuídos no ano imediatamente anterior a D_1 , D_3 é a quantidade de processos distribuídos no ano imediatamente anterior a D_2 , α_c é o fator de correção para o Cluster c e T_c é a taxa de produtividade do TJMG para o Cluster c (mesmo Cluster da unidade judicial k).

A Taxa de Produtividade do Cluster é calculada pela seguinte fórmula:

$$T_c = \text{mediana} \left(0,6 \frac{J_1}{S_1} + 0,3 \frac{J_2}{S_2} + 0,1 \frac{J_3}{S_3} \right)$$

Onde, J_1 é a quantidade de processos julgados durante o ano imediatamente anterior, J_2 é a quantidade de processos julgados durante o ano imediatamente anterior a J_1 , J_3 é a quantidade de processos julgados no ano imediatamente anterior a J_2 , S_1 é a quantidade total de vagas de estágio autorizadas na Unidade Judicial no ano imediatamente anterior, S_2 é a quantidade total de vagas de estágio autorizadas na Unidade Judicial no ano imediatamente anterior a S_1 , S_3 é a quantidade total de vagas de estágio autorizadas na Unidade Judicial no ano imediatamente anterior a S_2 .

Depois de se chegar à fórmula acima, que, na avaliação do Grupo, contempla todos os fatores pertinentes para que o apontamento de vagas ocorra de uma maneira mais isonômica e adequada, surgiu a dificuldade quanto à definição “dos fatores de correção”. Para se chegar a esses fatores, o grupo procurou, inicialmente, estabelecer, em tese e de forma prognóstica, uma “complexidade” da competência/procedimentos das diversas unidades judiciais, considerando sua correlação, mais direta ou mais remota, com as atividades a serem desenvolvidas pelos estagiários. Após esse primeiro momento, passou-se ao exame concreto da aplicação dos “fatores de correção” que foram inicialmente pensados, com seu lançamento na fórmula de cálculo e análise comparativa dos dados obtidos. O objetivo, nessa fase, foi apurar e corrigir eventuais distorções/discrepâncias decorrentes da utilização de fatores idealizados, inicial e precariamente, apenas em tese. Para tanto, o Grupo realizou diversos exercícios e simulações, procurando observar, comparar e considerar, não mais a complexidade em tese apenas, mas também outros fatores igualmente pertinentes, como o histórico de vagas de estágio nos últimos três anos e notórias desproporções geradas pela aplicação dos “fatores” idealizados de forma hipotética na fase inicial. A tabela de “fatores de correção” apresentada pelo Grupo, portanto, é resultado de todo esse trabalho.

Com a utilização da fórmula, diferentemente do que ocorre atualmente, deixa-se de considerar apenas a distribuição de processos como critério para apontamento de vagas, passando-se a considerar também (além da distribuição) a taxa de produtividade (os processos julgados) e a complexidade dos feitos/procedimentos, sempre avaliados em grupos semelhantes (clusters).

Nada impede, porém, que a aplicação e eficácia da fórmula sejam permanentemente reavaliadas, apontando-se eventuais correções ou adequações que se façam convenientes ou oportunas.

Quanto ao estágio de pós-graduação, foi colocada para os integrantes do Grupo a sugestão de que, após a apuração e definição do número de vagas em decorrência da utilização da fórmula própria, uma dessas vagas, em cada unidade judicial, fosse de pós-graduação e das demais vagas de graduação. Também quanto a esse tema não houve consenso entre os integrantes do Grupo, tendo o servidor Leonardo Lúcio Machado, na ocasião, registrado seu posicionamento contrário à sugestão, por implicar substancial aumento no número de vagas de estágio de pós-graduação em relação às vagas atualmente existentes. Os demais integrantes do Grupo, porém, acolheram a sugestão, a qual, por conseguinte, passou a constar da minuta do ato normativo elaborada pelo Grupo.

O critério adotado pelo Grupo, com a utilização de uma fórmula objetiva e conhecida de antemão por todos os segmentos destinatários das vagas de estágio, além de se pautar na transparência, tem o grande benefício de conferir maior dinamicidade à gestão dos estágios, promovendo, efetivamente, a periódica adequação da alocação de vagas em relação às necessidades concretamente existentes, uma vez que estas estão sujeitas a mudanças no decorrer do tempo. Isso porque, pela proposta do Grupo, essa apuração e essa adequação passam a ocorrer no começo de cada ano (sempre considerando, como parâmetro, o período dos três anos anteriores), evitando-se, assim, o indesejado surgimento de novas situações de desigualdade entre unidades semelhantes.

Seleção de estagiários

Quanto ao processo seletivo de estagiários, inicialmente cabe registrar que a matéria foi objeto do Procedimento de Controle Administrativo (PCA) nº 0006121-88.2011.2.00.0000 no âmbito do Conselho Nacional de Justiça, que, em novembro de 2012, julgou procedente o pedido, determinando ao TJMG que o recrutamento de estagiários ocorresse por meio de seleção pública baseada em prova(s) de conhecimento. Transcreve-se, a seguir, a ementa e o dispositivo do referido PCA, respectivamente:

PROCEDIMENTO DE CONTROLE ADMINISTRATIVO. ESTÁGIO NOS ÓRGÃOS DO PODER JUDICIÁRIO. RECRUTAMENTO DE ESTUDANTES INTERESSADOS. SELEÇÃO MEDIANTE PROVA DE CONHECIMENTOS.

*O recrutamento de estagiários para os órgãos do Poder Judiciário deve fazer-se mediante **seleção pública baseada em prova de conhecimento**, segundo normas a serem baixadas pelos tribunais até que o Conselho Nacional de Justiça regulamente a matéria. A seleção pública nesses moldes é o meio que mais bem atende aos **princípios constitucionais da impessoalidade e da finalidade**. Pedido que se julga procedente. (CNJ - PCA - Procedimento de Controle Administrativo - 0006121-88.2011.2.00.0000 - Rel. WELLINGTON CABRAL SARAIVA - 159ª Sessão Ordinária - j. 27/11/2012).*

Diante do exposto, julgo procedente o pedido, para o fim de determinar ao tribunal requerido a alteração, no prazo de até três meses, da norma impugnada – Portaria Conjunta 133, de 18 de dezembro de 2008, do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais e da Escola Judicial Des. Edésio Fernandes –, de modo a prever o recrutamento de estagiários por meio de seleção pública baseada em prova(s) de conhecimento.

Conforme se depreende dos trechos transcritos, houve determinação, expressa do CNJ, com comando duplo: 1) para que o TJMG passasse a recrutar estagiários fosse feita mediante seleção pública; e 2) para que essa seleção pública fosse baseada em prova de conhecimento. Essa determinação teve como um dos fundamentos expressos, conforme também se extrai da ementa, o princípio constitucional da impessoalidade.

Em cumprimento à decisão do CNJ, portanto, o Tribunal passou a adotar o critério atual de seleção pública baseada em prova de conhecimento e com a estrita observância do princípio da impessoalidade. De se ressaltar que essa forma de seleção é de cumprimento obrigatório, não podendo o TJMG adotar outro meio, sob pena de desprestígio determinação expressa do CNJ.

Na realidade, a decisão do CNJ, solucionou também outro problema que, até então, ocorria no âmbito do TJMG, tendo em vista que, segundo entendimento do próprio CNJ, a vedação do nepotismo aplica-se à contratação de estagiários, exceto se precedida de processo seletivo que contenha pelo menos uma prova escrita não identificada e assegure o princípio de isonomia entre os concorrentes^[2].

Com isso, ficam prejudicadas as sugestões de números 14, 16, 17 e 18, já que não se mostram compatíveis com a decisão do CNJ, seja porque as formas sugeridas não se baseiam em provas de conhecimento, seja porque não asseguram a observância do princípio da impessoalidade. De se registrar, apenas, uma pequena ressalva quanto à parte final da sugestão de número 18, no tocante à possibilidade de seleção por meio de prova discursiva, que se mostra possível, já que compatível com a determinação do CNJ, devendo, todavia, ser garantida a impessoalidade em todo o processo seletivo, com adoção de medidas efetivas para a não identificação do candidato. De todo modo, não há vedação na norma que impeça que a seleção se baseie em provas discursivas (escritas), ressaltando-se que, no interior do Estado, essa seleção é feita pelos próprios juízes das comarcas e sob sua responsabilidade.

Quanto à sugestão nº 13, para realização da seleção por empresa contratada a grande extensão territorial do Estado torna a medida inviável devido ao alto custo de contratações dessa natureza, com grande aumento de despesas, incompatível com a realidade orçamentária tanto do Estado quanto do Tribunal, sobretudo considerando o atual momento de dificuldade econômica que o país atravessa. Todavia, o Grupo encontrou um meio de acolher, ainda que em parte, a sugestão, prevendo na minuta de ato normativo a possibilidade de as comarcas da região metropolitana de Belo Horizonte aderirem ao processo de seleção realizado na capital.

Semelhantemente, entendeu o Grupo pela a possibilidade de realização de concursos regionais (sugestão nº 15), inserindo previsão nesse sentido na minuta de ato normativo.

Sugestões diversas

Examinadas as sugestões relativas ao apontamento de vagas e à forma de seleção, passa-se, resumidamente, à análise das demais sugestões que foram encaminhadas, conforme a seguir:

Sugestão 20 – Previsão de estágio não remunerado (para atuação como conciliadores no JESP/CEJUSC):

- Essa matéria já foi objeto de estudo pela EJEJF, tendo o Grupo chegado às mesmas conclusões no sentido de que essa modalidade de estágio não se mostra viável, uma vez que o art. 12 da Lei nº 11.788/2008 prevê como compulsória a concessão de bolsa no caso de estágio não obrigatório (tampouco se justificando a medida somente para o estágio obrigatório, que tem curta duração). Com efeito, o referido dispositivo prevê o direito de recebimento (já que o verbo utilizado é “receber”) de bolsa ou outra forma de contraprestação, o que confere ao contrato não só o caráter de contrato oneroso, mas impõe que a contraprestação seja concreta e imediata, já que o estagiário tem o direito de efetivamente recebê-la. Essa leitura leva à necessária conclusão de que a mera possibilidade (futura, incerta e frágil, à medida que nada garante efetivamente) de que o tempo de estágio venha a contar como título para concurso não pode ser entendida como a contraprestação prevista no art. 12 da Lei de Estágio, mostrando-se extremamente frágeis os argumentos nesse sentido. Ademais, essa possibilidade não decorre nem depende do vínculo de estágio (do vínculo contratual), já que outros órgãos (como por exemplo o Ministério Público), também podem, segundo seus critérios de oportunidade e conveniência, considerar o tempo de estágio realizado no Tribunal como título para os concursos que realizarem. Esse motivo também demonstra claramente que a possibilidade considerar o tempo de estágio como título não pode ser entendido como a contraprestação prevista no referido dispositivo de lei.

Todavia, nada impede que o estudante realize trabalho voluntário, atuando, nessa qualidade, como nos CEJSCs e no JESP, sem que seja estagiário do Tribunal, o que consta expressamente da minuta proposta pelo Grupo. Além disso, o fato de firmar ou não contrato de estágio não remunerado, na realidade, se mostra irrelevante para o estudante, já que nesses casos, o que lhe importa é o aprendizado que a experiência proporciona e que pode obter, igualmente, por meio do trabalho voluntário.

Sugestão 21 – Tramitação eletrônica dos documentos de estágio.

Trata-se de procedimento interno da COEST, que independe de alteração normativa e que, paulatinamente, vem sendo implementando.

Sugestões 22 e 23 – Admitir estagiários de outras áreas de conhecimento/ contratação de estagiário para área meio, de curso na área pertinente de atuação.

Essas possibilidades já existem para o estágio de graduação.

Sugestão 24 – Possibilidade de renovação/ampliação do contrato/permanência após conclusão do curso/aproveitamento do estagiário de graduação como do estagiário de graduação como estagiário de pós-graduação.

Essa sugestão se mostra incompatível com a forma de seleção determinada pelo CNJ, descrita anteriormente. Ademais, o art. 11 da Lei nº 11.788/2008 prevê, expressamente, que a duração do estágio não poderá exceder 2 (dois) anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.

Sugestão 25 - Possibilidade de rescisão do contrato por baixo rendimento / demissão pelo juiz.

A norma atual já prevê a possibilidade de extinção do estágio por iniciativa do Tribunal, no caso de conduta inadequada ou descumprimento das obrigações assumidas pelo estagiário (art. 33, V, da Portaria Conjunta nº 297/2013), tendo essa previsão sido replicada na minuta apresentada pelo

Grupo.

Sugestão 26 – Retirada do horário de prova.

O horário de prova é direito do estagiário previsto expressamente em lei (§2º do art. 10 da Lei nº 11.788/2008).

Sugestão 28 - Compromisso de manter sigilo e obrigatoriedade de se comunicar o desligamento do estagiário que atua com PJe.

Sugestão acatada, passando a constar da minuta apresentada pelo Grupo de Trabalho.

Sugestão 29 - “Plano de Carreira” (rodízio de atividades) dos estagiários que atuam no JESP.

A medida independe de alteração da norma regulamentar, podendo ser atotada internamente nos setores, a critério dos responsáveis pela supervisão de estágio.

Sugestão 30 - Requer que a contratação de estagiários seja limitada a 30% do quantitativo do quadro de pessoal efetivo.

Não há previsão legal prevendo ou impondo o referido limite. A norma mencionada pelo requerente diz respeito, apenas, ao critério adotado internamente, pelo CNJ para os estágios ali realizados, não se destinando aos demais órgãos do Judiciário. Ademais, como cediço, o CNJ não exerce função jurisdicional, mas funções de natureza exclusivamente administrativa, o que pode justificar a limitação lá adotada, mas que não se aplica nem se estende aos demais órgãos do Judiciário. Ademais, o estágio no Tribunal de Justiça (no âmbito da 1ª e 2ª instâncias) constitui-se uma das principais experiências educacionais extracurriculares, senão a principal, para a formação jurídica do estudante de Direito, já que o aprendizado ocorre, na grande maioria dos casos, diretamente nos órgãos em que se dá a prestação jurisdicional ou que lhe são auxiliares. Portanto, embora o grupo tenha trabalhado com a premissa de não aumentar o atual quadro de estagiários, uma redução nesse quadro também não se mostra adequada para o TJMG nem para as diversas faculdades e universidades parceiras, em todo o Estado de Minas Gerais, não podendo se perder de vista a finalidade precípua do estágio, que é a educação, a formação do estudante e futuro profissional, sobretudo o estudante de Direito.

Considerações finais

O presente relatório contém as conclusões a que o Grupo de Trabalho chegou e que originou a proposta de ato normativo em anexo e que ora se submete à elevada apreciação superior e que no entender do Grupo se mostra possível, viável e adequada para uma gestão mais eficiente do instituto do estágio no âmbito do TJMG, com uma distribuição mais isonômica em todo o Estado.

Necessário consignar que, uma das preocupações que, inevitavelmente, marcou trabalho realizado foi o dispêndio de recursos financeiros utilizados com a contratação de estagiários, tendo em vista a grave e conhecida crise econômica pela qual atravessa o país e Estado de Minas Gerais, e considerando, especificamente, que, no presente ano, o orçamento disponibilizado atualmente fica aquém da despesa efetiva.

O Grupo optou pela adoção de uma fórmula objetiva que, ao contrário do modelo atual, não adota a distribuição de processos como único fator, mas conjuga a distribuição processual, com a produtividade das unidades judiciais e a competência dessas unidades, agrupando as semelhantes para o cálculo do apontamento de vagas.

Outro ponto relevante da proposta é a previsão de que esse cálculo seja feito anualmente, com base na distribuição e produtividade dos três anos antecedente, de modo que o apontamento de vagas mantenha-se sempre atualizado.

A proposta pressupõe que o excessivo número de vagas (860 vagas) do atual “quadro de reserva da Presidência” – e que, ao longo do tempo, atendeu solicitações esparsas, sem a adoção de um critério objetivo – seja redistribuído, em quase sua totalidade, segundo os critérios adotados para todos, evitando-se, assim, que determinadas unidades judiciais tenham tratamento privilegiado e sem justificativa em relação a outras unidades semelhantes.

O Grupo de Trabalho reconhece e registra, todavia, que a proposta partiu de uma, dentre muitas, linhas de trabalho possíveis e, como todo estudo dessa natureza, pode, obviamente, vir a ser aperfeiçoada ou adaptada conforme os resultados decorrentes de sua eventual implantação.

Por fim, cabe consignar, que o Grupo de Trabalho concluiu pela necessidade urgente e imediata de se recompor a equipe de trabalho da Coordenação de Recrutamento, Seleção e Acompanhamento de Estagiários – COEST, com lotação de servidores efetivos, para repor as aposentadorias recentes e iminentes e a contratação dos dois terceirizados (Assistentes Executivos) já solicitados à Administração do Tribunal.

Anexa-se a este relatório a minuta de ato normativo proposta pelo Grupo de Trabalho (evento0760157) e a planilha com o quantitativo de estagiários que, pelo critério sugerido, seriam destinados para cada unidade judicial, considerando seus clusters e com base os dados da data atual (evento 0757869). Cabe registrar que a 11ª Unidade Jurisdicional do Juizado Especial de Belo Horizonte (Barreiro) não constou da referida planilha, uma vez que a recente alteração de competência promovida pelo Órgão Especial inviabilizou o respectivo levantamento de dados, o que não impete que, por ocasião de primeira apuração, a unidade venha a contar normalmente da tabela própria, no cluster correspondente.

Essas são as conclusões e as sugestões que o Grupo de Trabalho submete à elevada apreciação superior.

Belo Horizonte, 22 de maio de 2018.

[1] Fórmula obtida a partir daquela utilizada pelo TJPR para regulamentar, no âmbito do Estado do Paraná, a Resolução nº 219/2016 do CNJ, com as adaptações que o Grupo de Trabalho considerou devidas.

[2] *ENUNCIADO ADMINISTRATIVO Nº 7 do CNJ*:

13/06/2018

- a) Aplica-se à contratação de estagiários no âmbito dos Tribunais, permitida pela Lei n° 6.494/77, remunerada ou não, a vedação de nepotismo prevista no art. 2° da Resolução CNJ n° 7, exceto se o processo seletivo que deu origem à referida contratação for precedido de convocação por edital público e contiver pelo menos uma prova escrita não identificada, que assegure o princípio de isonomia entre os concorrentes.*
- b) Fica vedada, em qualquer caso, a contratação de estagiário para servir subordinado a magistrado ou a servidor investido em cargo de direção ou de assessoramento que lhe seja cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive.*