

LUIZ AUGUSTO RABELO VALADARES

**CONTRATOS TEMPORÁRIOS NULOS E O SEU PREJUÍZO PARA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2022

LUIZ AUGUSTO RABELO VALADARES

**CONTRATOS TEMPORÁRIOS NULOS E O SEU PREJUÍZO PARA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor M.e. Alessandro Gonçalves da Paixão.

ANÁPOLIS – 2022

LUIZ AUGUSTO RABELO VALADARES

**CONTRATOS TEMPORÁRIOS NULOS E O SEU PREJUÍZO PARA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.**

Anápolis, 03 de junho de 2022.

Banca Examinadora

RESUMO

O presente trabalho monográfico tem por finalidade expor as características e requisitos para validade dos contratos temporários, e o seu prejuízo para administração pública quando é declarado nulo. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica, artigos científicos, legislação atinente a matéria proposta, e também a análise do posicionamento jurisprudencial dos tribunais superiores. Serão trazidos à baila no primeiro capítulo os princípios diretores do regime jurídico administrativo e a legislação aplicada ao regime jurídico administrativo, quais são as espécies de agentes públicos, as formas de admissão no serviço público. Já no segundo capítulo tratam a respeito da contratação temporária, expondo quais são os tipos de contratos temporários existentes no ordenamento jurídico brasileiro, abordam as formas de exceção ao concurso público, o conceito de função, cargo e emprego público e também a legislação aplicada aos contratos temporários. Por fim, o terceiro capítulo trata das condições para validade dos contratos temporários e encerra falando sobre o prejuízo a administração pública quando um contrato é declarado nulo.

Palavras- chave: Contratos. Requisitos. Validade. Nulos. Prejuízo. Administração.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – Regime jurídico administrativo	03
1.1 Princípios diretores do regime jurídico administrativo	03
1.2 Legislação aplicada ao regime jurídico administrativo	05
1.3 Espécies de Agentes públicos.....	06
1.4 Formas de admissão no serviço público	09
CAPÍTULO II – Contratação Temporária.....	13
2.1 Função pública, cargo público e emprego público	13
2.2 Exceções ao concurso público	16
2.3 Processo seletivo simplificado.....	19
2.4 Legislação aplicada aos contratos temporários.....	20
CAPÍTULO III – O Contrato Temporário.....	23
3.1 Condições para validade dos contratos temporários.....	23
3.2 Posicionamentos doutrinários acerca dos contratos temporários	25
3.3 Posicionamentos dos Tribunais Superiores	26
3.4 Prejuízos de um contrato nulo para administração pública	28
CONCLUSÃO	32
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	35

INTRODUÇÃO

A presente monografia tem como objetivo primordial analisar os contratos temporários que excedem seu prazo determinado e quais são os prejuízos que isso gera, e quem são as pessoas e também os órgãos que saem prejudicados quando isso ocorre.

As pesquisas foram realizadas, por meio de compilação bibliográfica e também por comparação jurisprudencial, legislação aplicada aos contratos temporários e normas do sistema jurídico brasileiro, e também a utilização de compilação de artigos científicos, importante destacar que este trabalho foi sistematizada de forma didática, dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo expõe sobre os Princípios diretores do regime jurídico administrativo e a legislação aplicada ao regime jurídico administrativo, abrangendo também o conceito de agentes públicos, bem como quais são as espécies de agentes públicos, as formas de admissão no serviço público.

O segundo capítulo se encarrega de expor e conceituar e fazer a diferenciação entre Função pública, cargo público e emprego público. Traz a baila as formas de ingresso no serviço público sem a necessidade de concurso público. Traz os pontos principais e requisitos do Processo seletivo simplificado e por último trata da Legislação aplicada aos contratos temporários.

O terceiro capítulo por sua vez, expõe as Condições para validade dos contratos temporários, requisitos, prazos, legislação, nesse mesmo sentido traz o Posicionamento doutrinário acerca dos contratos temporários e também o

Posicionamento dos Tribunais Superiores (STJ e STF) com as jurisprudências mais recentes a esse respeito.

A contratação temporária que não respeita seu prazo previsto gera muitos prejuízos para administração pública o que exige um estudo mais aprofundado para entendermos as formas de contratação seus requisitos, quando um contrato fere os princípios constitucionais e a legislação que autorizou esse tipo de contrato, lesando também o cidadão que recebe o serviço público, e o próprio órgão público.

O trabalho desenvolvido busca colaborar, para uma melhor compreensão da questão plantada, expondo a situação atual que vem acontecendo em vários municípios, o que os tribunais superiores vêm decidindo sobre o tema, e também, os prejuízos intrínsecos para administração pública desse tipo de prática.

CAPÍTULO I – REGIME JURÍDICO ADMINISTRATIVO

O presente capítulo tem como objetivo abordar o tema regime jurídico administrativo, partindo sobre sua origem, qual era seu propósito inicial, bem como a sua conceituação. O Direito administrativo surgiu e se desenvolveu baseado em duas ideias, de um lado a proteção aos direitos individuais, e do outro lado à necessidade dos interesses coletivos, como forma de limitar o exercício dos direitos individuais.

O regime jurídico administrativo é o conjunto de regras e princípios que instituem prerrogativas (privilégios) e sujeições (restrições) à Administração Pública. O regime jurídico possui como espécie o regime de Direito Privado no qual o Poder Público se encontra em igualdade de condições com o particular como é o caso da exploração de atividade econômica.

1.1 Princípios diretores do regime jurídico administrativo

O regime jurídico administrativo em concordância com o que foi apresentado previamente se baseia sobre dois princípios basilares: a supremacia do interesse público e a indisponibilidade, pela Administração, dos interesses públicos. Dentro de um ordenamento jurídico, existem dois regimes jurídicos distintos, de um lado o direito público e do outro o direito privado, o primeiro dá origem a diversos ramos do Direito e bem como serve de base também para o segundo ramo, em seus diversos campos de atuação (FARACHE, 2011).

Seguindo essa mesma linha, o Doutrinador Edmir Netto de Araújo, expõe o seguinte:

Como vimos, parece ser o tema central do direito público (e também do Direito Administrativo) a supremacia do interesse público. Na

verdade, entendemos apesar de autores os colocarem lado a lado, que do princípio da supremacia descende diretamente o princípio da indisponibilidade dos bens e dos interesses públicos, pois é exatamente a prevalência do coletivo sobre o individual e a posição de administrador e não de proprietário que tem o agente público no exercício de suas funções que o fundamentam (ARAÚJO, 2018, p.76).

Sendo o Direito Administrativo, em sua origem não codificado, os princípios sempre representaram um papel relevante nesse ramo do direito, permitindo à Administração e ao Judiciário estabelecer o essencial equilíbrio entre os direitos dos administrados e as prerrogativas da Administração. (DI PIETRO, 2021).

O conhecimento do sistema jurídico administrativo demanda conhecer os princípios que o ordenam. Desconhecer os princípios significa desconhecer o próprio Direito, Assim como o Direito Administrativo. Os princípios são as ideias centrais, nas quais estão contidas os pensamentos diretores do ordenamento, Dessa forma, os princípios condicionam e orientam a compreensão desta área do Direito para aplicação e inserção e também para a elaboração da legislação (BERWIG, 2019).

Ante o exposto, podemos concluir que os dois princípios fundamentais e que decorrem da assinalada “bipolaridade” do Direito Administrativo que diverge entre a liberdade do indivíduo e a autoridade da Administração, Esses princípios são, o princípio da legalidade e o princípio da supremacia do interesse público sobre o particular, e que não são exclusivos do Direito Administrativo porque abrangem todos os ramos do direito público; no entanto, são fundamentais, porque, a partir deles, constroem-se os demais (DI PIETRO, 2021).

Os ramos do Direito Público estudam a disciplina normativa do Estado. Temos atualmente os seguintes ramos: Administrativo, Tributário, Constitucional, Eleitoral, Penal, Urbanístico, Ambiental, Econômico, Financeiro, Internacional Público, Internacional Privado, Processo Civil, Processo Penal e Processo do Trabalho. E em relação ao Direito Privado, esse é voltado para a compreensão do regramento jurídico dos particulares. Enquadram-se nessa categoria o Direito Civil, o Direito Empresarial e o Direito do Trabalho. Ante o exposto Não resta dúvida de que o Direito Administrativo é ramo do Direito Público, na medida em que seus

princípios e regras regulam o exercício de atividades estatais, especialmente a função administrativa (MAZZA, 2020).

1.2 Principais normas aplicadas ao regime jurídico administrativo

Dentre as principais normas aplicadas ao regime jurídico administrativo, podemos citar o decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, como uma das mais importantes, pois instituiu a reforma administrativa, bem como dispõe sobre a organização da administração federal em seu art. 1º ao art. 5º e também dispõe sobre os princípios fundamentais da administração federal em seu art.6º, entre outras diversas e importantes disposições, em seu art. 4 define a Administração Federal:

Art. 4º A Administração Federal compreende: I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios. II - A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria: a) Autarquias; b) Empresas Públicas; c) Sociedades de Economia Mista. d) fundações públicas. Art. 6º As atividades da Administração Federal obedecerão aos seguintes princípios fundamentais: I - Planejamento. II - Coordenação. III - Descentralização. IV - Delegação de Competência. V - Controle (BRASIL, 1967).

Posteriormente adveio a lei no 7.596, de 10 de abril de 1987, com não tantas alterações, mas com um peso importante, pois aborda sobre as fundações públicas, especificação de cargos e entre outras providencias, conforme prevê expressamente em seu art. 1º:

Art. 1º o inciso II do art. 4º fica acrescido da seguinte alínea d, passando o atual § 1º a parágrafo único, na forma abaixo: Art. 4º II d) fundações públicas. Parágrafo único. As entidades compreendidas na Administração Indireta vinculam-se ao Ministério em cuja área de competência estiver enquadrada sua principal atividade. II - o art. 5º fica acrescido de um inciso e um parágrafo, a serem numerados, respectivamente, como inciso IV e § 3º, na forma abaixo Art. 5º IV - Fundação Pública - a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, sem fins lucrativos, criada em virtude de autorização legislativa, para o desenvolvimento de atividades que não exijam execução por órgãos ou entidades de direito público, com autonomia administrativa, patrimônio próprio gerido pelos respectivos órgãos de direção, e funcionamento custeado por recursos da União e de outras fontes. § 3º As entidades de que trata o inciso IV deste artigo adquirem personalidade jurídica com a inscrição da escritura pública de sua constituição no Registro Civil de Pessoas Jurídicas, não se

lhes aplicando as demais disposições do Código Civil concernentes às fundações. (BRASIL, 1987).

No ordenamento jurídico brasileiro, há uma enumeração legal dos entes que compõem a Administração Pública, previsto expressamente no artigo 4º do Decreto-lei nº 200, de 25-2-67, o qual, com a redação dada pela Lei nº 7.596, de 10-4-87, determina: A administração federal compreende: a administração direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios. A administração indireta, que compreende as categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria, quais sejam: as autarquias, empresas públicas, sociedades de economia mista e as fundações públicas (DI PIETRO, 2021).

Embora esse decreto-lei seja aplicável, obrigatoriamente, apenas à União, não há dúvida, que contêm conceitos e princípios que, com algumas ressalvas feitas pela doutrina, se incorporaram aos Estados e Municípios, que passam a admitir aquelas mesmas entidades como integrantes da Administração Indireta, chamada de Administração Descentralizada na legislação do Estado de São Paulo (Decreto-lei Complementar nº 7, de 6-11-69). Hoje também compõem a Administração Indireta os consórcios públicos disciplinados pela Lei nº 11.107 (DI PIETRO, 2021).

1.3 Espécies de Agentes públicos

O termo “agente público” é a designação mais genérica possível para fazer referência a todas as pessoas que desempenham função pública. A utilidade prática em identificar o grande gênero dos agentes públicos se dá em saber quem pode figurar como autoridade coautora em eventual mandado de segurança (art. 1º da Lei n. 12.016/2009). O mesmo conceito é amplamente empregado pelo art. 2º da Lei n. 8.429/92 para definir quem são os agentes públicos para fins de eventual prática de improbidade administrativa (MAZZA, 2020).

Assim, podemos conceituar agentes públicos como “todos aqueles que exercem função pública, ainda que em caráter temporário ou sem remuneração”. Agente público é toda pessoa física que presta serviços ao Estado e também às pessoas jurídicas da Administração Indireta. Antes da Constituição Federal de 1988, vigente, ficavam excluídos os que prestavam serviços às pessoas jurídicas de direito

privado instituídas pelo Poder Público como as fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista. Hoje o artigo 37 da CF/88 exige a inclusão de todos eles, com as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 18/98, pode-se dizer que são quatro as categorias de agentes públicos: agentes políticos, servidores públicos, militares, particulares em colaboração com o Poder Público (DI PIETRO, 2021).

Ainda sobre agentes públicos, se faz importante Destacar o disposto na Lei Federal nº 14.230, de 25 de outubro de 2021, em seu art. 2º:

Art. 2º Para os efeitos desta Lei consideram-se agente público, o agente político, o servidor público e todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior (BRASIL, 2021).

Agente político é aquele investido em seu cargo por meio de eleição, nomeação ou designação, cuja competência advém da própria Constituição, inclui nessa categoria tanto os Chefes do Poder Executivo federal, estadual e municipal, e seus auxiliares diretos, os membros do Poder Legislativo, como também os da Magistratura, Ministério Público, Tribunais de Contas, representantes diplomáticos e demais autoridades que atuem com independência funcional no desempenho das atribuições governamentais, judiciais ou quase judiciais, que não fazem parte do funcionalismo estatutário (MEIRELLES, 2003).

Servidores públicos, em sentido amplo, são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelo erário público. Incluem-se nessa categoria os servidores estatutários, sujeitos ao regime estatutário e ocupantes de cargos públicos, os empregados públicos, contratados sob o regime da legislação trabalhista e também os ocupantes de emprego público, servidores temporários, contratados por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX, da Constituição); eles exercem função, sem estarem vinculados a cargo ou emprego público (DI PIETRO, 2021).

Os agentes militares integram uma categoria diferenciada dentre os agentes públicos, as instituições militares são organizadas com base na hierarquia e

na disciplina. Aqueles que compõem os quadros permanentes das forças militares possuem vinculação estatutária, e não contratual, mas o regime jurídico é disciplinado por legislação específica, diferente da aplicável aos servidores civis. Consideram-se militares as pessoas físicas que prestam serviços às Forças Armadas (Exército, Marinha e Aeronáutica), e às Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares dos Estados, Distrito Federal e Territórios (MAZZA, 2020).

Outra observação importante, foi a partir da Emenda Constitucional nº 18/98, os militares ficaram excluídos da categoria de servidores públicos, só lhes sendo aplicáveis as normas que a estes se referem quando houver previsão expressa pra isso. Apesar disso os militares fazem jus a algumas vantagens próprias do trabalhador privado: décimo terceiro salário, salário família, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença paternidade e assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré escolas. E estão sujeitos a algumas normas próprias dos servidores públicos: teto salarial, limitações, forma de cálculo dos acréscimos salariais e irredutibilidade de vencimentos. Essas mesmas normas são aplicadas aos militares dos Estados, Distrito Federal e Territórios com base no artigo 42, §§ 1º e 2º. O § 1º ainda manda aplicar aos militares o artigo 40, § 9º, segundo o qual o tempo de contribuição federal, estadual ou municipal será contado para efeito de aposentadoria e o tempo de serviço correspondente para efeito de disponibilidade (DI PIETRO, 2021).

Particulares em colaboração com o poder público nesta categoria são as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado, sem vínculo empregatício, com ou sem remuneração. Podem fazê-lo sob diversas formas, seja através de Delegação do Poder Público, como se dá com os empregados das empresas concessionárias e permissionárias de serviços públicos, ou também como é o caso dos serviços notariais e de registro (art. 236 da Constituição), os leiloeiros, tradutores e intérpretes públicos; eles exercem função pública, em seu próprio nome, sem vínculo empregatício, porém sob fiscalização do Poder Público. A remuneração que recebem não é paga pelos cofres públicos, mas pelos terceiros usuários do serviço, Pode ser também Mediante requisição, nomeação ou designação para o exercício de funções públicas relevantes; é o que se dá com os jurados, os convocados para prestação de serviço militar ou eleitoral, os comissários de menores, os integrantes de comissões, grupos de trabalho entre outros, também não têm vínculo

empregatício, geralmente não recebem remuneração; Como gestores de negócio que, espontaneamente, assumem determinada função pública em momento de emergência (DI PIETRO, 2021).

Os particulares em colaboração com a Administração constituem uma classe de agentes públicos, em regra, sem vinculação permanente e remunerada com o Estado. São chamados também de “agentes honoríficos”, por exercerem função pública sem serem servidores públicos. Essa categoria de agentes públicos é composta por: requisitados de serviço: exemplo mesários e convocados para o serviço militar (conscritos). Gestores de negócios públicos: são particulares que assumem espontaneamente uma tarefa pública, em situações emergenciais, quando o Estado não está presente para proteger o interesse público. Exemplo clássico: socorrista de parturiente. Também se aplica aos contratados por locação civil de serviços: é o caso, por exemplo, de jurista famoso contratado para emitir um parecer. Concessionários e permissionários: que exercem função pública por delegação estatal, Delegados de função ou ofício público: é o caso dos titulares de cartórios (tabelião). Observação importante, que os particulares em colaboração com a Administração, mesmo atuando temporariamente e sem remuneração, podem praticar ato de improbidade administrativa (MEIRELLES, 2003).

1.4 Formas de admissão no serviço público

Conforme abordado anteriormente, o ingresso aos cargos públicos se dá em conformidade aos preceitos constitucionais do art. 37, inciso I, e no seu inciso II, pacífica como forma de ingresso por meio de ampla acessibilidade e concorrência os candidatos aos aludidos cargos públicos, ou seja, por aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos, excetuando-se os cargos em comissão.

O concurso público é o procedimento administrativo realizado pelo Poder Público com o objetivo de selecionar os candidatos mais aptos ao exercício de cargos e empregos públicos. Assim, sua natureza jurídica ou taxonomia é de ser um “procedimento” na medida em que constitui uma sequência de atos administrativos. Trata-se, ainda, de um procedimento externo e concorrencial, É externo porque envolve a participação de particulares que geralmente não fazem parte do quadro de servidores desse órgão. É concorrencial porque ocasiona uma disputa, de livre

concorrência, cujo resultado final favorece alguns competidores em detrimento dos demais, a depender do resultado obtido. A realização de concurso público é um imperativo, entre outros, dos princípios da isonomia, impessoalidade, moralidade, legalidade e meritocracia (art. 37, II, da Constituição Federal de 1988), minimizando assim os riscos de contratações baseadas em preferências pessoais ou interesses ilegítimos (MAZZA, 2020).

Nesse mesmo sentido, complementando o conceito anterior expõe Maria Silvia Zanella Di Pietro: “Quando a Constituição fala em concurso público, exige-se procedimento aberto a todos os interessados, ficando vedados os chamados concursos internos, a quem já pertence ao quadro de pessoal da Administração Pública” (DI PIETRO, 2021, p. 696).

Tanto a doutrina como o ordenamento jurídico têm apontado para a solução, qual seja a escolha mediante a realização de algum certame (competição) que aponte os mais capazes, preparados, aptos ou habilitados a manter a relação jurídica desejada pelo Estado, com o próprio Estado; em relação ao contrato, é a licitação, no caso do provimento de cargos públicos, é o concurso público. Isto é o que determina o art. 37, II, da Constituição vigente, condicionando a investidura em cargo (também em emprego) público à prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos, vedado concurso apenas de títulos (ARAÚJO, 2018).

Para os cargos em comissão, o artigo 37, inciso II da CF/88, dispensa o concurso público, mas não quer dizer que a escolha seja inteiramente livre dos seus ocupantes, Sua previsão decorre do inciso V do mesmo dispositivo da Constituição. A lei é que definirá os “casos, condições e percentuais mínimos” a serem observados no provimento de cargos em comissão. Além disso, existe a restrição ao nepotismo, prevista na Súmula Vinculante nº 13, do Supremo Tribunal Federal: como a nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na Administração Pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas, viola a Constituição Federal, e também o

princípio da moralidade administrativa previsto no artigo 37, I, da Constituição (DI PIETRO, 2021).

Não se deve confundir, cargo de confiança (cargos em comissão) com função de confiança. Embora as funções de confiança também se relacionem exclusivamente com atribuições de direção, chefia e assessoramento (art. 37, V, da Constituição Federal), mas só podem ser exercidas por servidores de carreira (concursados). Pressupõem, portanto, que o indivíduo que irá exercer a função de confiança pertença aos quadros de pessoal da Administração. Temos como Exemplo: a função de chefia na procuradoria do município, essa só pode ser exercida por um procurador concursado. Podemos concluir que a livre nomeação para funções de confiança, portanto, depende de vinculação prévia com o serviço público (MAZZA, 2020).

Por último temos os Contratos Temporários, previsto expressamente no art. 37, IX, da Constituição Federal no qual diz, que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Regulamentando o referido dispositivo, foi promulgada a Lei n. 8.745/93 para disciplinar a contratação temporária no âmbito dos órgãos da administração federal direta, também de suas autarquias e fundações públicas. Assim, fica expresso que o sistema de contratação por tempo determinado, estabelecido pela Lei n. 8.745/93, somente é aplicável às pessoas de direito público de âmbito federal. Não se aplica, portanto, aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, nem tampouco às empresas públicas e às sociedades de economia mista da União (MAZZA, 2020).

Conforme previsão da Constituição Federal no seu art. 37, IX, que permite essa possibilidade de contratação, com regulamentação dada pela Lei n. 8.745/93, no qual em seu art. 1º cita os órgãos da Administração que poderão efetuar a contratação de pessoal por tempo determinado, e em seu art.2º ele diz o que é definido como necessidade temporária, de excepcional interesse público em todas suas hipóteses e em seu art. 3º Prevê a forma de contratação:

Art. 1º Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da Administração Federal direta, as autarquias e as fundações públicas poderão efetuar contratação de pessoal por tempo determinado, nas condições e prazos previstos

nesta Lei. Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público: I - assistência a situações de calamidade pública II - assistência a emergências em saúde pública III - realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE IV - admissão de professor substituto e professor visitante; V - admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro Art. 3º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público. (BRASIL, 1993).

Nesse mesmo toar, conclui brilhantemente o grande doutrinador e professor Alexandre Mazza: “O recrutamento para contratação temporária prescinde de concurso público, deve ser feito por processo seletivo simplificado (art. 3º). O processo seletivo simplificado é dispensado em calamidade pública ou emergência ambiental” (MAZZA, 2020, p. 330).

CAPÍTULO II – CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA

O presente capítulo tem como objetivo abordar o tema contratação temporária, partindo sobre sua criação, qual a era sua finalidade originaria, e também sua conceituação. A contratação de forma temporária prevista na Constituição Federal foi criada com o objetivo de suprir a necessidade do serviço público de forma temporária, e de excepcional interesse público, até que se possa realizar um concurso público.

Também existe outra espécie de contratação temporária que são os “cargos de confiança”, os cargos em comissão, apesar de não ter um tempo pré determinado de contrato, não possuem estabilidade nenhuma, pois são cargos de livre nomeação e exoneração, por fim trata-se de cargos públicos cuja nomeação independe de prévia avaliação, porquanto tais cargos devem ser providos por pessoas da confiança da autoridade a que são imediatamente subordinados.

2.1 Função pública, cargo público e emprego público

A Constituição Federal, em vários dispositivos, emprega os vocábulos cargo, emprego e função para tratar de realidades distintas, que existem paralelamente na Administração. Para compreender melhor o sentido dessas expressões, é preciso partir da idéia de que na Administração Pública todas as competências são definidas na lei e distribuídas em três níveis diversos, que são: pessoas jurídicas (União, Estados e Municípios), órgãos (Ministérios, Secretarias e suas subdivisões) e servidores públicos; estes ocupam cargos ou empregos ou exercem função. As várias competências previstas na Constituição para a União, Estados e Municípios são distribuídas entre seus respectivos órgãos, cada qual dispondo de determinado número de cargos criados por lei, que lhes confere

denominação própria, define suas atribuições e fixa o padrão de vencimento ou remuneração. Durante muito tempo, essas atribuições correspondiam ao cargo e era atribuída ao funcionário público sob o regime estatutário (DI PIETRO, 2021).

Seguindo esse mesmo entendimento, expõe o Doutrinador Matheus Carvalho, conceituando função pública: “Pode-se definir função pública como sendo o conjunto de atribuições e tarefas características do serviço prestado pelos agentes públicos, dotados de competência, com o objetivo de atender ao interesse do serviço público” (CARVALHO, 2015, p. 770).

Diferente do exposto anteriormente pelo Doutrinador Matheus Carvalho, o Doutrinador Edmir Netto de Araújo expõe uma visão do ponto de vista crítico sobre o conceito de função pública: A palavra “função” é bastante equivocada (mesma grafia, com significados diferentes), ou até mesmo análoga (mesma grafia, com significados diferentes, mas que se relacionam entre si) Nem mesmo é pertinente a conceituação de função administrativa, que é a função que o Estado, ou quem lhe faça, exerce na intimidade de uma estrutura e regime hierárquico, submissos todos ao controle de legalidade exercido pelo Poder Judiciário, e que consiste no dever de o Estado, ou de quem aja em seu nome, dar cumprimento, no caso concreto, aos comandos normativos, de maneira geral ou individual, sob regime prevalente de direito público, por meio de atos e comportamentos controláveis internamente, bem como externamente (com o auxílio dos Tribunais de Contas), atos, estes podendo ser revistos pelo Judiciário, na verdade, queremos focalizar função pública como aquilo que o indivíduo que a detém ocupa (como os cargos públicos e os empregos públicos), na estrutura administrativa do Estado, inclusive de suas entidades (ARAÚJO, 2018).

Concordando em parte com o conceito do Doutrinador Edmir, a ilustre doutrinadora Maria Silvia Zanella Di Pietro nos expõe o seguinte conceito: Função pública, esta, em sentido amplo, compreende não só a função administrativa, mas também as funções legislativas e jurisdicionais. E ainda há as pessoas que exercem função pública, sem vínculo empregatício com o Estado. Daí a necessidade de adoção de outro vocábulo, de sentido ainda mais amplo do que servidor público para designar as pessoas físicas que exercem função pública, com ou sem vínculo

empregatício. De alguns tempos para cá, os doutrinadores brasileiros passaram a falar em agente público nesse sentido mais amplo (DI PIETRO, 2021).

A Lei Federal nº 8.112 de 1990 em seu art. 3º e parágrafo único dão o conceito de cargo público:

Art.3º Cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor. Parágrafo único. Os cargos públicos, acessíveis a todos os brasileiros, são criados por lei, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, para provimento em caráter efetivo ou em comissão (BRASIL 1990).

Já dizia o ilustríssimo, Doutrinador e Ministro Celso Antônio Bandeira de Mello, sobre cargo público: “cargo é a denominação dada à mais simples unidade de poderes e deveres estatais a serem expressos por um agente” (MELLO, 2015, p. 700).

Considerando-se a noção inicial de cargo e as suas definições feitas pelo direito positivo, Pode-se definir que basicamente os cargos como surge primeiramente como as mais simples e indivisíveis unidades abstratas criadas por lei, com denominação própria e número (quantidade) certa, que sintetizam um centro de competências públicas da alçada da organização central a serem exercidas por um agente público. Superado o que é cargo público, passemos a verificar então quem o exerce: em regra é exercido pelo funcionário público, ou “servidor público”, o conceito não é pacífico, possuindo diversas faces, inclusive no que diz respeito à abrangência de temas como os da responsabilidade pública, responsabilidade disciplinar, direitos e deveres funcionais, e outros (ARAÚJO, 2018).

Já os empregados públicos são contratados sob o regime da legislação trabalhista (CLT), que é aplicável com as alterações de correntes da Constituição Federal, não podem Estados e Municípios derrogar outras normas da legislação trabalhista, já que não têm competência para legislar sobre Direito do Trabalho, reservada exclusivamente à União (art. 22, I, da Constituição Federal). Embora sujeitos à CLT, submetem-se também a todas as normas constitucionais referentes aos requisitos para a investidura, acumulação de cargos, vencimentos, entre outras previstas no Capítulo VII, do Título III, da Constituição (DI PIETRO, 2021).

São ocupantes de empregos públicos e submetidos ao regime celetista, ou seja, aquele regime próprio previsto na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que também regulamente as relações trabalhistas de iniciativa privada. Por isso são de certa forma também chamados de servidores celetistas. É o caso dos empregados da Caixa Econômica Federal ou dos Correios. Os eventuais conflitos desses servidores deverão diferentemente dos servidores regidos por estatuto que é de competência da justiça comum, se dirimir na Justiça do Trabalho conforme previsão expressa no art. 114 da Constituição Federal (ALMEIDA, 2020).

2.2 Exceções ao concurso público

Conforme dispõe o art. 37, II, da Constituição Federal, determina expressamente que a investidura em cargo ou emprego público depende, em regra de aprovação prévia em concurso público, sendo de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvada as hipóteses de nomeações para os cargos em comissão, declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Assim, a norma constitucional considera obrigatória a realização de concurso público como condição prévia ao provimento de cargos e empregos públicos, admitindo, entretanto, a possibilidade de a legislação definir os cargos em comissão cuja nomeação independa de concurso público (MAZZA, 2020).

Nesse mesmo toar, a Doutrinadora Maria Silvia Zanella Di Pietro, expõe o seguinte:

O artigo 37, V, da Constituição, com a redação dada pela Emenda Constitucional nº 19/98, faz exigências referentes ao exercício de funções de confiança e cargos em comissão: “as funções de confiança, exercidas exclusivamente por servidores ocupantes de cargo efetivo, e os em comissão, a serem preenchidos por servidores de carreira nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei, destinam se apenas às atribuições de direção, chefia e assessoramento”. Vale dizer que as duas hipóteses limitam se às atribuições de direção, chefia e assessoramento, sendo inconstitucionais quaisquer normas que criem funções de confiança ou cargos em comissão para o exercício de outro tipo de atribuição. Além disso, as funções de confiança somente podem ser exercidas por pessoas que já componham o quadro de pessoal, como ocupantes de cargo efetivo. E os em comissão sofrem menor restrição, porque o preenchimento por servidor de carreira somente é

exigido nos casos, condições e percentuais mínimos previstos em lei (DI PIETRO, 2021, p. 713).

Como segunda exceção, dispõe a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 119 e incisos II, III e bem como art. 123, Quanto à nomeação dos membros dos Tribunais:

Art. 119. O Tribunal Superior Eleitoral compor-se-á, no mínimo, de sete membros, escolhidos: II - por nomeação do Presidente da República, dois juizes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Supremo Tribunal Federal. III - por nomeação, pelo Presidente da República, de dois juizes dentre seis advogados de notável saber jurídico e idoneidade moral, indicados pelo Tribunal de Justiça. Art. 123. O Superior Tribunal Militar será composto de quinze Ministros vitalícios, nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a indicação pelo Senado Federal, sendo três dentre oficiais generais da Marinha, quatro dentre oficiais generais do Exército, três dentre oficiais generais da Aeronáutica, todos da ativa e do posto mais elevado da carreira, e cinco dentre civis (BRASIL, 1988).

Como terceira exceção, temos os cargos eletivos, que são os agentes políticos: Os agentes políticos exercem uma função pública (*munus publico*) de alta direção do Estado. Em regra, tem seu ingresso por meio de eleição, desempenhando mandatos fixos ao término dos quais sua relação com o Estado desaparece automaticamente. A vinculação dos agentes políticos com o governo não é profissional, mas sim institucional e estatutária. São os membros do Poder que ocupam a cúpula diretiva do Estado. Como é o caso dos parlamentares, Presidente da República, governadores, prefeitos, e seus respectivos vices, ministros de Estado e secretários (MAZZA, 2020).

Existe também a exceção em relação ao ex-combatente, conforme previsto expressamente na Lei nº 5.315, de 12 de setembro de 1967, em seu art. 3º:

Art. 3º O Presidente da República aproveitará, mediante nomeação, nos cargos públicos vagos, iniciais de carreira ou isolada, independentemente de concurso, os ex-combatentes que o requererem, mediante apresentação de diploma registrado no Ministério da Educação e Cultura de curso que os qualifique para o exercício do cargo, ou mediante prova de capacidade para os demais, segundo critérios a serem fixados em regulamento (BRASIL, 1967).

Menção à parte merece a situação dos agentes comunitários de saúde e

agentes de combate às endemias. A Emenda Constitucional nº 51 acrescentou três parágrafos ao artigo 198 da Constituição, que trata do Sistema Único de Saúde (SUS). O § 4º prevê admissão de tais profissionais pelos gestores locais do SUS, mediante processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação; o § 5º, com a redação alterada pela Emenda Constitucional nº 63/10, prevê lei federal que venha dispor sobre o regime jurídico, o piso salarial profissional nacional, as diretrizes para os Planos de Carreira e a regulamentação das atividades desses agentes, competindo à União, nos termos da lei, prestar assistência financeira complementar aos Estados, ao Distrito Federal e aos Municípios, para o cumprimento do piso salarial (DI PIETRO, 2021).

Por fim, temos a exceção, da contratação de trabalho temporário por excepcional interesse público, são contratados para exercer funções públicas em caráter temporário, não devendo se confundir com a contratação por cargo comissionado, a contratação temporária é regida mediante regime jurídico especial a ser disciplinado por lei, que deverá ser criada por cada unidade da federação, podendo haver uma diferença entre as unidades da federação, porém deve ser respeitado os limites previstos na Lei Federal.

Nos termos do art. 2º da Lei n. 8.745/93, Prevê as hipóteses que são consideradas como necessidade temporária de excepcional interesse público, elencando as seguintes hipóteses: assistência a situações de calamidade pública, assistência a emergências em saúde pública, realização de recenseamentos e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), admissão de professor substituto e professor visitante, admissão de professor e pesquisador visitante estrangeiro, atividades especiais como organização das Forças Armadas, entre outras. Importante observar que o recrutamento para contratação temporária dispensa a realização de concurso público, mas deve ser feito por processo seletivo simplificado (art. 3º). Entretanto, existe uma exceção que prevê que nos casos de calamidade pública ou emergência ambiental o processo seletivo simplificado fica sendo dispensado, apenas nessas hipóteses extraordinárias (MAZZA, 2020).

2.3 Processo seletivo simplificado

O Processo Seletivo Simplificado é a Forma, ferramenta que propicia e permite para o Gestor público atuar de forma mais dinâmica e célere na escolha dos servidores contratados temporariamente. Os critérios objetivos para a avaliação devem ter ampla publicidade e devem ser realizados respeitando a isonomia e impessoalidade. Preferencialmente através de provas ou provas e títulos (não é permitida a contratação temporária tomando-se como critério entrevista). Excepcionalmente (exceção) diante de situações urgentes, por exemplo: pandemias ou situações de calamidade pública, onde ausente tempo para a realização de provas é possível à utilização de avaliação por análise curricular, desde que a forma de pontuação esteja definida de maneira objetiva e clara no edital e contemple a qualificação, experiência e habilidades específicas necessárias para o desempenho das atividades a serem realizadas (NOVO, 2022).

Para o ingresso na Administração Pública Federal, não sendo por concurso público, nem por cargo em comissão, ou outra hipótese de exceção ao concurso público, sendo por contrato temporário é necessário participar do Processo Seletivo Simplificado, frequentemente abreviado como PSS. Esse processo de seleção é realizado mediante prova ou com prova e títulos ou mesmo, tão somente, com a análise curricular. Por contar com prova, muitas vezes o Processo Seletivo Simplificado é chamado de concurso, mas o termo concurso público se refere tão somente à finalidade de contratação para cargos e empregos públicos efetivos (QUIRINO, 2021).

Enquanto a contratação dos servidores estatutários e dos empregados públicos dar-se-á por meio de certame (concurso público), os servidores temporários serão contratados mediante processo seletivo simplificado muito conhecido por sua abreviatura (PSS), sem a necessidade de submeter-se ao concurso público, uma vez que a situação excepcional assim legitima esse tipo de procedimento diferenciado, nos termos do art. 3º da lei nº 8.745 (ALMEIDA, 2020).

Conforme a lei nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993 que regulamenta a contratação temporária dispõe em seu Art. 3º e § 1º sobre o processo seletivo

simplificado:

Art. 3º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Diário Oficial da União, prescindindo de concurso público. §1 A contratação para atender às necessidades decorrentes de calamidade pública, de emergência ambiental e de emergências em saúde pública prescindirá de processo seletivo (BRASIL, 1993).

Temos algumas peculiaridades, como é o caso da contratação de professor e pesquisador visitante estrangeiro, nesse caso específico permite-se a seleção baseada somente em análise de currículo desde que demonstre notória capacidade técnica ou científica do profissional. Logo, pode-se concluir por analogia que nos casos em que for exigido o processo seletivo simplificado não será admitido como critério, a análise curricular (análise de títulos) exclusivamente sozinha, sendo necessária a realização, pelos candidatos, de algum tipo de prova que permita a seleção com base em critérios objetivos (MOTTA, 2006).

2.4 Legislação aplicada aos contratos temporários

Na vigência da Constituição anterior, a admissão só era possível para serviços temporários, com base em seu artigo 106, e hoje continua apenas nessa hipótese, porém mais restringida pela excepcionalidade do interesse público e pela exigência de contratação por tempo determinado. A partir daí surge à desnecessidade de concurso, pois somente sendo possível a contratação de servidor temporário para atender à necessidade transitória de excepcional interesse público, a demora do procedimento do concurso público pode ser incompatível com as exigências imediatas da Administração, em casos urgentes, por exemplo, de epidemia ou outra calamidade pública. É preciso que a lei, ao disciplinar esse tipo de contratação, estabeleça regras que assegurem a excepcionalidade da medida, evitando que se transforme em regra geral, a exemplo do que ocorreu na vigência da Constituição anterior, e determine as hipóteses em que a seleção pública é exigível (DI PIETRO, 2021).

Conforme exposto, essas contratações terão lugar somente diante daquelas situações imprevisíveis, que não podem aguardar o tempo necessário para a realização de concurso público. Nesse sentido, se faz legítimo concluir que seu

prazo de duração fica intimamente relacionado ao término do concurso a ser aberto visando à contratação de servidores em caráter permanente. Em outras palavras, essas contratações, por dispensarem a realização de concurso público, têm que ser dotadas de começo, meio e fim, não podendo, prolongar-se por prazo indeterminado. Por derradeiro, importante deixar consignado que essas contratações temporárias foram disciplinadas pela Lei Federal nº 8.745/93, em que se destacam, inicialmente, as hipóteses que constituem situações emergenciais, de excepcional interesse público (SPITZCOVSKY, 2021).

No âmbito do Estado de Goiás temos a Lei nº 20.918, de 21 de dezembro de 2020. Que regulamenta em seu Art. 1º sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público:

Art. 1º Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, os órgãos da administração estadual direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo poderão contratar pessoal por tempo determinado observado os prazos máximos de contratação e prorrogação definidos no art. 2º e demais condições previstas nesta Lei (GOIÁS, 2020).

Também no estado de Goiás, temos a lei Nº 13.196, de 29 de dezembro de 1997, que prevê em seu art. 1º e 2º sobre a contratação temporária, para as empresas públicas e sociedades de economia mista:

Art. 1º - Para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, assim declarado, as empresas públicas e sociedades de economia mista poderão celebrar contratos individuais de trabalho sob o regime de emprego, observadas as disposições legais que rege a matéria. Art. 2º - O contrato de trabalho por prazo determinado só é autorizado em se tratando de: I - atendimento às necessidades urgentes e transitórias advindas da falta de empregados concursados e para evitar o colapso nas atividades das empresas públicas ou sociedades de economia mista estaduais; II - atendimento às situações de calamidade pública ou equivalentes, respeitada a esfera de atividades da entidade contratante; III - recrutamento complementar dos trabalhadores necessários à execução urgente de obras ou serviços destinados ao imediato atendimento da população, observados a ressalva do inciso anterior (GOIÁS, 1997).

No âmbito dos tribunais superiores temos uma súmula muito importante em relação aos efeitos do contrato nulo, proferida em 2003 do Tribunal Superior do

Trabalho, Sumula 363, dispõe sobre o direito do servidor contratado, comissionado ou outra hipótese que não seja por concurso público em relação aos seus direitos trabalhistas bem como sobre o FGTS, conforme inteiro teor:

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (BRASIL, 2003).

Portanto o Enunciado apresentado não estabelece as garantias mínimas ao servidor público temporário, desrespeitando assim os princípios e garantias mínimas trabalhistas, considerando que o Estado, deve assegurar o pagamento de todas as parcelas de natureza trabalhista, respeitando o princípio da digna humana.

O princípio da supremacia do interesse público, que prevê: sempre que houver conflito entre um particular e um interesse público coletivo, deve prevalecer o interesse público. Mas, todavia considerando também os princípios e garantias fundamentais da pessoa humana, a supremacia do interesse público só será atendida em sua plenitude se forem observados a valorização do trabalho humano e o trabalho como primado da ordem social (MAGALHÃES, 2005).

CAPÍTULO III – O CONTRATO TEMPORÁRIO

O presente capítulo tem como objetivo abordar o tema contrato temporário, partindo sobre qual é sua finalidade, quais os requisitos, bem como quais as condições para validade dos contratos temporários, também mostrar a sua importância através do posicionamento doutrinário acerca do tema, e qual sua relevância no âmbito dos Tribunais Superiores, qual a duração limite de um contrato temporário.

Além de tratar sobre os prejuízos de um contrato nulo para a administração pública, quando um contrato pode ser declarado nulo, quando ele não respeita o tempo previsto de duração, além de outras hipóteses, os prejuízos causados aos “concursandos”, quais princípios constitucionais fere esse tipo de contrato, como o princípio da impessoalidade e da isonomia, todos esses alcançados através do concurso público, por último não menos importante demonstrar como esse tipo de contrato tem sido usual na atualidade.

3.1 Condições para validade dos contratos temporários

A contratação temporária no âmbito da administração pública deve preencher três requisitos obrigatórios, prazo determinado, necessidade temporária e excepcional interesse público, e também existência de lei autorizando. A realização de certame competitivo prévio ao acesso aos cargos e empregos públicos, objetiva realizar os princípios consagrados em nosso sistema constitucional e efetiva-se por meio de processo administrativo. Por outro lado, o princípio isonômico determina um tratamento equânime, não havendo amparo para tratamento injustificadamente privilegiado. O concurso deve objetivar selecionar os mais aptos para assumir as posições estatais. Conclui-se que o acesso aos cargos e empregos públicos deve

ser amplo e democrático, precedido de um procedimento impessoal onde se assegurem igualdade de oportunidades a todos interessados (MOTTA, 2004).

Seguindo esse mesmo entendimento, expõe o brilhante doutrinador Celso Antônio Bandeira de Mello, fazendo uma complementação ao conceito exposto anteriormente e tratando-se, de ensejar um suprimento de pessoal (servidores) perante situações que fogem da normalidade e presumam admissões apenas provisórias, demandadas em circunstâncias incomuns, cujo atendimento (necessidade) reclama satisfação imediata e temporária, incompatível, portanto, com o regime normal de concurso (MELLO, 2006).

O próprio Supremo Tribunal Federal em um julgamento sobre ação direta de inconstitucionalidade (ADI 3210), já reforçou esses requisitos a serem seguidos:

Cabe observar também que a lei referida pela Constituição Federal deve ser editada no âmbito da entidade federativa responsável pela contratação, sendo na esfera federal a matéria é regida pela Lei nº 8.745/93. Desta maneira, tanto Estados como Municípios devem editar suas leis a esse respeito, que regularão tanto as contratações do Executivo quanto do Legislativo. Deve também a lei estabelecer critérios objetivos para a identificação do que possa ser considerado excepcional interesse público. Dessa forma, não atende aos requisitos constitucionais a lei que somente autoriza as contratações que determina, estabelecendo simplesmente o quantitativo ou o nome dos contratados, sem a necessária caracterização do interesse a ser atendido. Importante ressaltar que a lei deverá estabelecer as situações específicas autorizadoras da contratação temporária, não fazendo sentido a exigência de uma lei para cada situação específica de contratação (BRASIL, 2004).

No que se refere ao regime jurídico aplicado aos contratados temporários, seguindo o conceito de Odete Medauar o contrato temporário poderá ser regido pela CLT (consolidação das leis trabalhistas) ou a própria lei instituidora estabelecerá o regime jurídico, podendo até determinar a aplicação a esses servidores, de preceitos do estatuto correspondente (MEDAUAR, 2007).

A respeito do regime de previdência social a que estão sujeitos, é o regime geral, aplicável a todos os trabalhadores civis, com exceção dos ocupantes de cargos públicos efetivos. Com base no conceito de José Afonso Carvalho Filho, podemos resumir os seguintes aspectos, a lei instituidora do regime poderá incluir algumas modificações, sendo normas que mais se aproximem do regime estatutário,

Não poderá, obviamente, fixar outra qualificação que não seja a contratual. A posição do STJ que em processo de conflito de competência já teve a oportunidade de decidir que este tipo de contratação não revela qualquer vínculo trabalhista disciplinado pela CLT, sendo, pois, da Justiça Federal a competência para dirimir questão de pagamento de verbas quando for ré a União Federal (CARVALHO FILHO, 2007).

3.2 Posicionamento doutrinário acerca dos contratos temporários

A necessidade da administração a ser atendida deve ter duração determinada e identificável no tempo. Ao analisar a regra constitucional, com base na doutrina de Celso Antônio Bandeira de Mello podemos dizer que a razão do dispositivo constitucional em apreço, obviamente, é contemplar situações nas quais ou a própria atividade a ser desempenhada, requerida por razões importantes, é temporária e eventual (não se justificando a criação de cargo ou emprego, pelo que não haveria de cogitar a realização de concurso público), ou a atividade não é temporária, mas o excepcional interesse público demanda que se faça imediato suprimento temporário de uma necessidade neste sentido, necessidade temporária, por não haver tempo hábil para realizar concurso, sem que suas delongas prejudiquem o interesse incomum que se tem de acobertar (MELLO, 2004).

Nesse mesmo toar, é importante, destacar também para a brilhante distinção bem estabelecida pela Ministra e Doutrinadora Cármen Lúcia Antunes Rocha A autora traz o exemplo de contratação para a função de médico ou enfermeiro para prestar serviço em um posto de saúde, onde existe o respectivo cargo, que está vago. A função do médico é permanente, o fato de o cargo estar vago cria a necessidade “temporária” da contratação até o preenchimento definitivo por concurso público. Desta forma, o que é temporária é a forma de contratação, não necessariamente a atividade em si. Pode-se dar que a necessidade do desempenho não seja temporária, que ela até tenha de ser permanente. Mas a necessidade, principalmente por ser contínua e até mesmo ser objeto de uma resposta administrativa contida ou expressa num cargo que se encontre, eventualmente, desprovido, é o que torna aplicável a hipótese constitucionalmente manifestada pela expressão “necessidade temporária”. Com outras palavras objetiva-se dizer, que a necessidade das funções é contínua, mas aquela que

determina a forma especial de designação de alguém para desempenhá-las sem o concurso e mediante contratação é temporária (ROCHA, 1999).

Pode-se concluir, portanto que a administração pública, mesmo tendo essa faculdade de se utilizar dos contratos temporários, desde que seguidos os requisitos exigidos por lei, a mesma cria certa expectativa, quando pública um edital de concurso, ao público que pretende prestar o certame público, na expectativa de um dia ser nomeado e tomar posse no referido cargo, caso fique dentro das vagas.

Quando a Administração Pública pratica um ato que gera uma confiança legítima nos administrados ela estará obrigada a cumprir o que foi prometido. Um bom exemplo é a publicação de um edital de concurso público contendo cem vagas para o cargo de Analista de um Tribunal Regional Federal. Uma vez publicado o edital, cria se uma expectativa legítima em cada um de nós, e a consequência de tal conduta é a obrigatoriedade que terá a Administração de convocar em regra os cem primeiros colocados no concurso público, podendo ainda chamar excedentes a depender do edital. O STF, ao fundamentar o julgamento do Recurso Extraordinário n. 598.099, reconhecendo o direito subjetivo à nomeação do aprovado em concurso público dentro do número de vagas do edital, valeu-se, dentre outros princípios, da segurança jurídica, da boa fé e da proteção à confiança (ALMEIDA, 2020).

3.3 Posicionamentos dos Tribunais Superiores

Recentemente as turmas recursais do Estado de Goiás tem se deparado com a situação de Contratos Temporários que são declarados nulos e quais são seus reflexos quando isso ocorre, conforme jurisprudência da 4º turma recursal dos juizados especiais do Tribunal de Justiça do Estado de Goiás:

RECURSO INOMINADO. FAZENDA PÚBLICA. AÇÃO DE COBRANÇA. VERBAS TRABALHISTAS. MUNICÍPIO DE URUANA. CONTRATO TEMPORÁRIO DECLARADO NULO. AUSÊNCIA DE FATO IMPEDITIVO, MODIFICATIVO OU EXTINTIVO – ART. 373, II DO CPC. FGTS, FÉRIAS ACRESCIDAS DO 1/3 CONSTITUCIONAL E 13º SALÁRIO. CÁLCULOS SOBRE O SALÁRIO AUFERIDO PELA RECORRIDA À ÉPOCA DA CONTRATAÇÃO OU, EM CASO DE VALOR INFERIOR, CONSIDERAR-SE-Á O SALÁRIO MÍNIMO VIGENTE NO PERÍODO. PRESCRIÇÃO QUINQUENAL. SENTENÇA REFORMADA. RECURSO CONHECIDO E PARCIALMENTE PROVIDO (GOIÁS, 2022).

Faz-se Importante destacar também, que nesse caso no estado de Goiás a jurisprudência segue de uma maneira uniforme seguindo o mesmo entendimento a 2º turma recursal dos juizados especiais do TJGO quando acontecem sucessivas renovações do contrato:

RECURSO INOMINADO. AÇÃO DE COBRANÇA. DIREITO CONSTITUCIONAL E DIREITO ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CONTRATO TEMPORÁRIO. SUCESSIVAS RENOVAÇÕES. NULIDADE. FGTS. PAGAMENTO DEVIDO. SENTENÇA MANTIDA. RECURSO DESPROVIDO (GOIÁS, 2022).

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal já se inclinou no sentido da inconstitucionalidade da contratação temporária, que excede o prazo predeterminado e conseqüentemente gera o Direito ao recebimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço:

Agravo regimental no recurso extraordinário. Direito Administrativo. Prequestionamento. Ausência. Contrato temporário declarado nulo. Direito ao recebimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Repercussão geral reconhecida. Precedentes. 1. Não se admite o apelo extremo quando os dispositivos constitucionais que nele se alega violados não estão devidamente prequestionados. Incidência das Súmulas nº 282 e 356/STF. 2. O Plenário da Corte, no exame do RE nº 596.478/RR-RG, Relator para o acórdão o Ministro Dias Toffoli, concluiu que, mesmo quando reconhecida a nulidade da contratação do empregado público, nos termos do art. 37, § 2º, da Constituição Federal, subsiste o direito do trabalhador ao depósito do FGTS quando reconhecido ser devido o salário pelos serviços prestados. 3. Essa orientação se aplica também aos contratos temporários declarados nulos, consoante entendimento firmado pelo Plenário no RE nº 765.320/MG, Relator o Ministro Teori Zavascki, DJe de 23/9/16 – Tema 916. 4. Agravo regimental não provido. 5. Majoração da verba honorária em valor equivalente a 10% (dez por cento) do total daquela já fixada (art. 85, §§ 2º, 3º e 11, do CPC) (BRASIL, 2018).

Importante se faz destacar, pela Súmula nº 685, o Supremo Tribunal Federal firmou o entendimento jurisprudencial de que é inconstitucional toda modalidade de provimento que propicie ao servidor investir-se, sem prévia aprovação em concurso público destinado ao seu provimento. Pelo mesmo fundamento, o Supremo tem decidido serem inconstitucionais as medidas previstas em leis de reclassificação de cargos, como o acesso, a transformação, ou principalmente o aproveitamento de servidores em cargo de nível superior àquele para o qual prestou concurso. Ainda que a legislação se utilize de terminologia variada para tentar se ocultar, existe o objetivo de permitir que o servidor que

prestou concurso para determinado cargo passe a ocupar outro, de nível de escolaridade mais elevado. Tal procedimento contraria o artigo 37, II, da Constituição. O entendimento do STF só tem sido abrandado em hipóteses em que as atribuições são semelhantes e desde que os servidores tenham prestado concurso público em cargo da mesma natureza. (DI PIETRO, 2021).

Complementado a opinião da doutrinadora Maria Silvia Zanella Di Pietro sobre a súmula 685, expõe o Doutrinador Alexandre Mazza com uma visão do ponto de vista prático. É fácil perceber que a Constituição Federal impede que alguém ocupe cargo público sem ter sido aprovado no respectivo concurso e, ao mesmo tempo, proíbe também que um servidor público investido para exercer determinado cargo, podendo até ser de nível de escolaridade distinto, passe a ocupar outro cargo em carreira diversa, daquela para a qual foi aprovado em concurso público. Desde 08 de abril de 2015, o teor da Súmula 685 foi transformado na atual Súmula Vinculante 43 (MAZZA, 2020).

3.4 Prejuízos de um contrato nulo para administração pública

A regra geral é a da obrigatoriedade da realização de concurso público. Apenas excepcionalmente, nos casos quando as atribuições a serem exercidas pelo ocupante assim o exigirem, como é o caso das funções de direção e assessoramento, é que poderão ser criados cargos em comissão, providos livremente, sem concurso. Seguindo esse entendimento a criação indiscriminada de cargos em comissão é, sem dúvida alguma, uma afronta à Constituição Federal, muito embora seja uma prática comum e feita em larga escala, em todos os níveis de governo e independentemente da coloração partidária dos governantes. A clareza que dispõe o dispositivo bem como os princípios constitucionais acima referidos, entretanto, não impede ou evitam tentativas de restringir a amplitude dos concursos, para favorecer ou prejudicar pessoas, ou mesmo a existência de dúvidas a respeito da licitude de determinadas exigências (MOTTA, 2006).

No mesmo toar se faz importante destacar a brilhante complementação do conceito feita pelo Doutrinador Hely Lopes Meirelles, do ponto de vista crítico, faz uma referência e classifica o concurso como sendo a forma de ingresso no serviço público e também como uma ferramenta de gestão administrativa isonômica na

garantia de acesso, e quanto, no que tange a prevenção de influências, com interesses ilegítimos e alheios à Administração Pública, é o meio disponível à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igualdade de oportunidades a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza do serviço e a complexidade do cargo ou emprego, consoante com o que determina o art. 37, II, da CF. Pelo concurso afastam-se, pois, os ineptos e também os apadrinhados que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo deprimente de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder leiloando cargos e empregos públicos (MEIRELLES, 2010).

Atualmente temos visto infelizmente a prática ilegal e contumaz da transposição, também chamada de “aproveitamento” e tem sido posta em prática por órgãos públicos, que consiste em utilizar candidatos aprovados em determinado certame para provimento de vagas diferentes daquelas originalmente previstas em edital, em mesmo ou em até diferentes órgãos do que o promovedor do concurso originário. A prática acontece em diferentes níveis federativos, principalmente no âmbito municipal e estadual, em concursos para docentes de níveis superiores, podemos utilizar como exemplo em que aprovados em uma determinada vaga para professor universitário em determinada instituição federal, em determinado departamento, são utilizados por departamento diferente, campus diversos ou até mesmo em instituição diversa daquela que promoveu o certame (CAPUCELLI, 2021).

Recentemente nesse ano de 2022, ocorreu uma prática inconstitucional e imoral no município de Luziânia no estado de Goiás, denominada por alguns juristas como progressão vertical que ocorre quando o servidor nesse caso concursado progride para outro cargo, geralmente de nível superior e sempre diverso do anterior, sem se submeter a novo concurso público, violando diretamente o artigo 37, II, da Constituição, bem como a súmula nº 685 do Supremo Tribunal Federal:

Em recente decisão o juiz singular da comarca de Luziânia determinou que: O Município de Luziânia deve se abster de nomear novos cargos para guarda-civil sem realização de concurso sob pena de multa de R\$ 100 mil para cada nova transposição. Desde 2016,

com advento de uma Lei Municipal que criou a corporação, a prefeitura estava realocando servidores que antes tinham a função de vigilantes como agentes auxiliares da segurança pública. A decisão liminar é do juiz da 2ª Vara Cível da comarca, Henrique Santos Neubauer, que também determinou que os vigilantes retornassem aos cargos de origem. Na decisão, o magistrado elucidou que a transposição de cargos pode ser denominada de progressão vertical e ocorre quando o servidor progride para outro cargo, geralmente de nível superior e sempre diverso do anterior, sem prévia aprovação em novo concurso público. Tal prática é vedada na Constituição Federal (GOIÁS, 2022).

Esse tipo de transposição embora proibida constitucionalmente e uma prática comum em alguns municípios e conforme exposto, o quantitativo de vagas chega a mais de duzentos e cinquenta, das quais duzentas eram preenchidas de maneira precária através de transposição de vigilantes municipais que eram realocados para o cargo de agentes auxiliares da segurança pública mais que na verdade exerciam o cargo de guarda municipal, porém sem a devida formação e preparo do qual se submete um servidor concursado para essa carreira, prejudicando sua atuação profissional bem como a prestação de serviço público recebida pela comunidade, principalmente em um cargo da segurança pública, além disso, tem o prejuízo remuneratório para o servidor transferido, conforme jurisprudência do Tribunal de Justiça de Pernambuco:

DIREITO ADMINISTRATIVO E PROCESSUAL CIVIL. RECURSO DE APELAÇÃO. GRATIFICAÇÃO DE TRABALHO OSTENSIVO. GUARDA MUNICIPAL E AGENTE DE SEGURANÇA PATRIMONIAL. AUSÊNCIA DE PERFEITA IDENTIDADE ENTRE AS FUNÇÕES DE UM E DE OUTRO CARGO. IMPOSSIBILIDADE DE O JUDICIÁRIO ESTENDER VANTAGEM COMINADA A OUTRO CARGO EM NOME DA ISONOMIA. PROIBIÇÃO CONSTITUCIONAL DE EQUIPARAÇÃO DE ESPÉCIES REMUNERATÓRIAS PARA EFEITO DE REMUNERAÇÃO DE PESSOAL DO SERVIÇO PÚBLICO. RECURSO IMPROVIDO. DECISÃO UNÂNIME (PERNAMBUCO, 2018).

Aproveitando o mesmo exemplo, podemos mencionar também o prejuízo causado aos (concurseiros) que são o pessoal que sonha e se prepara para um dia passar em um certame público que apesar de ter condições de ser realizado, seja pela vacância de servidores efetivos e bem como futuras aposentadorias não é realizado, pela prática da “transposição” de outros servidores, ou pela contratação temporária de pessoal que excede seu prazo previsto, seja por servidores aposentados em abono de permanência ou até mesmo deixar o órgão chegar ao limite mínimo de funcionários para prestação do serviço Público como é o caso do

Instituto Nacional do Seguro Social, que é o maior exemplo atual de não realização de concurso tendo seu último concurso sido realizado em 2015, mesmo o órgão estando com uma vacância de quase 50% do quadro de servidores efetivos, o que foi um dos motivos da recente greve do órgão:

Servidores do Instituto Nacional de Seguro Social estão em greve por todo país, desde a última quarta-feira, 23/03/2022. Entidades ligadas às categorias exigem o reajuste salarial e um novo concurso. Anunciou o começo da paralisação no último dia 23. A greve segue por tempo indeterminado. A categoria reivindica reajuste salarial arquivamento da PEC 32 - Reforma administrativa, a revogação da Emenda Constitucional 95/2016, do "teto de gastos", além de melhorias nas condições trabalhistas e um novo concurso público. Desde 2019, o INSS teve uma redução significativa dos custos administrativos pela aposentadoria de quase 50% do quadro efetivo de servidores. Desde então, as filas processuais aumentam. Esta é mais uma paralisação nacional realizada em poucos meses. A primeira ocorreu no dia 31 de janeiro, afetando 25 mil atendimentos. Já nos dias 08 e 09 de fevereiro, um novo movimento impactou até 50 mil perícias médicas. Entre os peritos médicos, o protesto contra o governo traz diversas pautas da categoria, incluindo a fixação de, no máximo, 12 atendimentos presenciais como meta diária e a realização de um novo concurso INSS, com 3 mil vagas para peritos (FOLHA DIRIGIDA, 2022).

Conclui-se, portanto, que se um contrato temporário não respeitar as condições muito bem estabelecidas tanto pela constituição federal quanto pela lei federal Nº 8.745 de 1993, e também leis estaduais a depender do órgão público, para a sua validade o mesmo pode ser declarado nulo, causando prejuízos não só aos contratados, mas também conforme exposto anteriormente ao próprio servidor temporário, aos que aguardam nomeação para entrar de forma efetiva no serviço público, ao próprio órgão no que tange a sua prestação de serviço que pode ser ineficiente ou prejudicada pela falta de servidores, a própria comunidade que não recebe um serviço de qualidade como deveria, e por ultimo a administração como um todo, seja através de indenizações que podem acarretar ou também conforme anteriormente exposto o colapso de algum órgão público.

CONCLUSÃO

Neste tópico, ante todo o conteúdo levantado e exposto através dos artigos científicos, compilação doutrinária leis e jurisprudências, tem-se por objetivo apresentar os requisitos legais e constitucionais para a validade de um contrato temporário e os reflexos que se tem na administração pública quando esse contrato é declarado nulo.

Apesar de a regra para ingresso em cargo público seja a aprovação em concurso público, existem algumas exceções como, por exemplo, os cargos em comissão, que são admitidos por livre nomeação, mas apesar dessa condição esse tipo de cargo só pode ser preenchido para funções de chefia, direção e também assessoramento sendo denominadas funções de confiança, têm também os contratos temporários por tempo determinado que são admitidos por Processo Seletivo Simplificado, e regulamentados por lei específica, esse tipo de contrato costuma ser mais amplo e engloba diversas áreas, como por exemplo desde professor na área de educação até enfermeiro, médicos e técnicos de enfermagem, incluindo em alguns casos até a área de segurança pública no sistema penitenciário.

Existe também uma prática que tem se tornado comum, porém inconstitucional que é a chamada transposição ou também conhecida como progressão vertical que ocorre quando um servidor nesse caso concursado, mas geralmente de nível inferior, progride através de nomeação para um cargo de nível superior sem se submeter a novo concurso público.

Já os contratos temporários para poderem ser criados primeiramente se exigem que se tenha a Administração Pública uma necessidade temporária a ser atendida, bem como um excepcional interesse público, mesmo que se tenha que

preencher esses cargos vagos através do provimento efetivo por concurso público pode a administração se utilizar do contrato temporário seja pela urgência do serviço a ser atendido ou até mesmo pela economia de recursos nesse momento.

Porém essa prática que deveria ser a exceção tem sido muito utilizada em vários cargos e em várias unidades da federação, fugindo assim do seu objetivo principal que é a excepcionalidade, porém o maior problema que se tem visto atualmente é que além de ter aumentado a quantidade de contratos temporários esses contratos estão se estendendo por prazo superior ao permitido por lei, fugindo assim de seus requisitos para validade, podendo ser declarados nulos.

Tanto os contratos temporários que são declarados nulos quanto a transposição geram inúmeros prejuízos para a administração pública, onerando os cofres públicos e depreciando o serviço público, embora pareça no primeiro momento mais vantajoso financeiramente para a administração esse tipo de prática porém como tem sido usada de forma exacerbada acaba por onerar mais os cofres públicos do que se tivesse feito um concurso público, visto que a necessidade de provimento desse cargo “vago” não acabou pois ele foi preenchido apenas temporariamente e com isso alguns órgãos ficam adiando a realização de certame público se utilizando da contratação temporária como um “tampa buraco”, e isso é extremamente prejudicial inclusive já levou órgão público a fazer greve tendo como um dos motivos ensejadores a falta de servidores, principalmente servidores efetivos, pois o quantitativo que sobrou estava totalmente sobrecarregado.

Outro prejuízo financeiro para administração é que quando esse contrato é declarado nulo pelo poder judiciário, gera direito ao contratado do recebimento do fundo de garantia por tempo de serviço de forma retroativa e geralmente com correção monetária, outro prejuízo que se tem nesse caso sem ser de cunho financeiro é na depreciação do serviço público, pois tanto no caso da progressão vertical como no caso dos contratos temporários os servidores não tem o devido conhecimento técnico ou treinamento que um servidor efetivo teria para ocupar essa função, dessa forma não tem o devido preparo para atender a população prejudicando e depreciando o serviço público.

Importante destacar que no caso do contrato temporário por tempo

determinado apesar de se ter prévio processo seletivo simplificado para fazer a seleção dos candidatos, esse tipo de procedimento não é tão rigoroso nem tão bem fiscalizado como um certame público, abrindo brechas, para os apadrinhados, troca de favores, entre outras práticas ilegais de que se tem notícia além da fragilidade que um contratado tem com seu regime especial muitas vezes tendo que se submeter à vontade de alguns políticos para poder permanecer no cargo por mais tempo.

Para resolver esses problemas a melhor forma é não adiar a realização de concurso público, e se utilizar dos contratos temporários apenas nas hipóteses em que realmente seja necessário para manter o serviço público em funcionamento, enquanto se realiza um certame ou pelo menos se prepara para fazer um, não sendo utilizada como um “tapa buraco”, mas como uma forma de manter um bom funcionalismo público.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Fabrício Bolzan de. **Manual de direito administrativo**. 4°. Ed, São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

ARAÚJO, Edmir Netto, **Curso de direito administrativo**. 8° Ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

BERWIG, Aldemir, **Direito Administrativo**, 42° Ed. Ijuí, Unijuí, 2019.

BRASIL, **Constituição da República Federativa**. Brasília: Senado Federal, 1998. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jan. 2022.

BRASIL, **Decreto-Lei Nº 200, de 25 de fev. de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências, Brasília: Casa Civil, 1967.

BRASIL, **LEI Nº 5.315, de 12 de setembro de 1967**. Regulamenta o art. 178 da Constituição do Brasil, que dispõe sobre os ex-combatentes da 2ª Guerra Mundial, Brasília: Casa Civil, 1967.

BRASIL, **Lei Nº 7.596, de 10 de abril de 1987**. Altera dispositivos do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 900, de 29 de setembro de 1969, e pelo Decreto-lei nº 2.299, de 21 de novembro de 1986, e dá outras providências, Brasília: Casa Civil, 1987.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de dez. de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Brasília: Casa Civil, 1990.

BRASIL, **Lei Nº 8.745, de 09 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências, Brasília: Casa Civil, 1993.

BRASIL, **Lei nº 14.230, de 25 de outubro de 2021**. Altera a Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992, que dispõe sobre improbidade administrativa, Brasília: Casa Civil, 2021.

BRASIL, **Súmula nº 363**, de 21 de novembro de 2003, Tribunal Superior do Trabalho, Disponível em:

https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-363. Acesso em: 20 fev. 2022.

CAPUCELLI, Rodrigo Crepaldi P, O instituto do "aproveitamento" em concursos públicos, análise Jurisprudencial. **Jus Brasil**, Ribeirão Preto SP, 2021. Disponível em: <https://rcpcapucelli.jusbrasil.com.br/artigos/1182971181/o-instituto-do-aproveitamento-em-concursos-publicos>. Acesso em: 10 jan. 2022.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 18° Ed, revista, ampliada e atualizada, 2007.

CASSELLA, D. M. A. Contratação temporária na administração pública. **Web artigos**, Disponível em: <http://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/contratos-temporarios-na-administracaopublica.htm>. Acesso em: 28 set. 2021.

CARVALHO, Matheus. **Manual de direito administrativo**. 2. Ed. Bahia: JusPodivm, 2015.

CARVALHO, Matheus. **Manual De Direito Administrativo**. 9. Ed. Salvador: JusPodivm 2021.

CURY, Lilian. Município de Luziânia não deverá transpor cargos para guarda-civil sem realizar concurso. **Poder Judiciário Tribunal de Justiça do Estado de Goiás (2022)** Disponível em: <https://www.tjgo.jus.br/index.php/institucional/centro-de-comunicacao-social/17-tribunal/23664-municipio-de-luziania-nao-devera-transpor-cargos-para-guarda-civil-sem-realizar-concurso> Acesso em: 06 mai. 2022.

DI PIETRO, Maria Silvia Zanella. **Direito administrativo**. 33. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2020.

DI PIETRO, Maria Silvia Zanella. **Direito administrativo**. 34. Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

FARACHE, Jacob Arnaldo Campos. O regime jurídico administrativo e seus princípios basilares. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 16, n. 3049, 6 nov. 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/20368>. Acesso em: 31 out. 2021.

FOLHA DIRIGIDA. Por reajuste e novo concurso, INSS segue em greve geral, **Revista Folha Dirigida (2022)**. Disponível em <https://folhadirigida.com.br/concursos/noticias/inss-mig/concurso-inss-2022-greve-geral> acesso em: 06 mai. 2022.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6. Ed. São Paulo: Atlas, 2018.

GOIÁS, **Lei nº 13.196, de 29 de dezembro de 1997**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária das empresas públicas e sociedades de economia mista, nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, e dá outras providências, Goiânia: Assembléia Legislativa do Estado de

Goiás, 1997. Disponível em: <https://legisla.casacivil.go.gov.br/api/v2/pesquisa/legislacoes/82289/pdf>. Acesso em: 06 mar. 2022.

GOIÁS, **Lei N° 20.918, de 21 de dezembro de 2020**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do art. 92, inciso X, da Constituição do Estado de Goiás, e dá outras providências, Goiânia: Assembléia Legislativa do Estado de Goiás, 2020. Disponível em: https://legisla.casacivil.go.gov.br/pesquisa_legislacao/103634/lei-20918. Acesso em: 06 mar. 2022.

GOIÁS. Turma Recursal dos Juizados Especiais TJ-GO - **Recurso Inominado nº 5304132-GO** Relatora: Fabíola Fernanda Feitosa de Medeiros Pitangui. Data de Julgamento: 06/04/2022 Disponível em: <https://projudi.tjgo.jus.br/ConsultaJurisprudencia> Acesso em: 15 abri. 2022.

GOIÁS. Turma Recursal Dos Juizados Especiais TJ-GO – **Recurso Inominado nº: 5285727-38-GO** Relator: Fernando César Rodrigues Salgado. Data de Julgamento 16/03/2022 Disponível em <https://projudi.tjgo.jus.br/ConsultaJurisprudencia> Acesso em: 15 abri. 2022.

MAGALHÃES, Gustavo Alexandre. **Contratação temporária por excepcional interesse público: aspectos polêmicos**. 2. Ed. São Paulo: atlas. 2005.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 10. Ed. São Paulo: Saraiva, 2020.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva, 2021.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 11° Edição revista e atualizada, 2007.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 27. Ed. São Paulo: JusPodivm, 2002.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 17.Ed. São Paulo: Melhoramentos, 2004.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 21 Edição. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 32. Ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

MOTTA, Fabrício. A contratação de pessoal por prazo determinado pela administração pública vista pelo Supremo Tribunal Federal. **Jus Navigandi**, Teresina, 2006. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/8045/a-contratacao-de-pessoal-por-prazo-determinado-pela-administracao-publica-vista-pelo-supremo-tribunal-federal>. Acesso em: 25 fev. 2022.

NOVO, Benigno Núñez, Compreendendo contratação temporária de servidor público nos Estados e Municípios, **Jus Brasil**, Teresina-PI, 2022. Disponível em: <https://benignonovonovo.jusbrasil.com.br/artigos/1370183406/compreendendo-contratacao-temporaria-de-servidor-publico-nos-estados-e-municipios>. Acesso em: 06 mar. 2022.

PERNAMBUCO. Tribunal de Justiça de Pernambuco - **Apelação Cível 0001354-32.2014.8.17.1130** Relator: Democrito Ramos Reinaldo Filho. Data de Julgamento: 3 de setembro de 2018. Disponível em: <https://tjpe.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/631597007/apelacao-apl-3772005-pe> Acesso em: 28 abri. 2022.

QUIRINO, Maykon Douglas Moreira, As principais dúvidas quanto aos contratos temporários na Administração Pública, **Jus Brasil**, Itumbiara-GO, 2021. Disponível em: <https://mmdouglas.jusbrasil.com.br/artigos/1340579301/contratacao-temporaria-antes-do-intervalo-de-24-meses-entre-os-contratos>. Acesso em: 01 jan. 2022.

ROCHA, Cármem Lúcia Antunes. **Princípios constitucionais dos servidores públicos**. 1 Ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

SÁ, Rafael dos Santos. O contrato temporário na administração pública como forma de burlar o concurso público. **Revista JurisWay**, jul., 2010. Disponível em: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4406. Acesso em: 28 set. 2021.

SPITZCOVSKY, Celso, **Direito administrativo**. 4. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 2229/ES**. Relator: Min. CARLOS VELLOSO Julgamento em 09/06/2004 Órgão Julgador: Tribunal Pleno Publicação: DJ DATA-25-06-2004. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1827801> Acesso em: 15 abri. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 3210/PR**. Relator: MIN. CARLOS VELLOSO, Julgamento em 11/11/2004. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2222558> Acesso em: 28 abri. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Recurso Extraordinário 1111120 AGR/MG** Relator: Min. DIAS TOFFOLI Publicado no DJ de03/12/2018. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur395840/false> acesso em: 10 jan. 2022.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Súmula 685**. Data de Aprovação Sessão Plenária de 24/09/2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/seq-sumula685/false> Acesso em: 20 Mar. 2022.