

CONTRATAÇÃO DE SERVIDORES PARA ATENDER A NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Thayla Carlyne Locuman¹

SUMÁRIO: 1. INTRODUÇÃO; 2. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO SERVIDOR PÚBLICO APLICADOS AOS SERVIDORES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS; 3. REGIMES JURÍDICO ÚNICO, PLANO DE CARREIRA, REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO, ESTABILIDADE E OS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES EM GERAL APLICADOS AOS SERVIDORES PÚBLICOS; 3.1 REGIMES DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS; 4. LOCAÇÃO DE SERVIÇOS; 4.1. CONTRATO DE TRABALHO; 4.2. REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO; 5. DIREITOS E VANTAGENS DOS SERVIDORES TEMPORÁRIOS E SEU REGIME DISCIPLINAR; 5.1. PRORROGAÇÃO DOS CONTRATOS; 6. CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS.

RESUMO: As atividades da Administração Pública, bem como, à gestão de seus bens, seus poderes e atos praticados só ocorrem de fato, pelos Servidores Públicos, que em sentido amplo, são pessoas físicas que prestam serviços ao Estado, e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício, com remuneração paga pelo Poder Público. Entretanto, para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público foi empreendida por lei ordinária, em obediência à recomendação constitucional, e, vem ainda, suscitando intensa polêmica, sobretudo no que concerne aos aspectos emergentes do padrão normativo que hoje incide sobre as contratações excepcionais de pessoal temporário por parte da Administração Pública.

PALAVRAS – CHAVE: Servidores Públicos / Regime Jurídico Estatutário / Direitos Constitucionais / Locação de Serviços / Subordinação ou Dependência / Contrato de Trabalho / Vínculo institucional com o Estado / Direitos dos Servidores Temporários.

ABSTRACT: The activities of the Public Administration, as well as the management of their assets, their powers and acts only practiced in fact occur , the Public Servants , which in a broad sense , are individuals who work for a State , and entities of indirect administration , with employment contract , with compensation paid by the Government. However, to meet a temporary need of exceptional public interest was undertaken by ordinary law , in obedience to the constitutional recommendation , is also raising intense controversy, especially with regard to emerging aspects of normative standard that today focuses on the exceptional hiring staff temporary by the Public Administration.

KEY WORD: Public Servants / Legal Framework Statutory / Constitutional Rights / Leasing Services / Subordination or Dependency / Contract Work / institutional Vinculum with the State / Rights of Temporary Servers.

² Aluna da Especialização em Direito do Trabalho da Facnopar.

1. INTRODUÇÃO

A relevância do tema, no que tange Servidor Público, merece um estudo acurado, por terem suas normas constitucionais regulamentadas pela Constituição Federal, expressos em seus artigos 37 a 41, bem como os preceitos das Leis de caráter complementar ou nacional, o Município pode elaborar seu próprio estatuto, segundo as necessidades locais.

Porém, nesse campo é inadmissível a extensão das normas estatutárias Federais ou Estaduais aos servidores municipais, no que tange ao regime de trabalho e remuneração. Só será possível a aplicação do Estatuto da União, ou do Estado Membro, se a Lei Municipal assim o determinar.

A organização e o funcionalismo é consequência da autonomia administrativa, como dispõe o artigo 30, I da Constituição Federal, nestes termos: “Art. 30. Compete aos Municípios: [...] I - legislar sobre assuntos de interesse local;”

Depois disso, é necessário fazer a inter-relação entre eles, acerca das diferenças entre os entes da federação: Leis Federais, Estaduais, Distritais e Municipais, suas aplicações e subsidiariedade.

O objetivo geral deste trabalho é fazer um estudo acerca das diferenças expressas no Estatuto do Servidor Público em comparação com a legislação federal (usada muitas vezes de forma subsidiária), principalmente, elencar as diferenças entre Servidores Temporários. Abordando de forma perspicaz, os agentes políticos e agentes administrativos, no que tange aos Servidores Públicos.

Para atingir os objetivos deste trabalho, assim, no primeiro capítulo, estudar-se-á sobre os Direitos Constitucionais dos Servidores Públicos Celetistas e Temporários; no segundo capítulo será visto sobre o Regime Jurídico único, plano de Carreira, remuneração por subsídio, estabilidade e os direitos e garantias dos trabalhadores em geral aplicados aos servidores públicos; no terceiro capítulo estudar-se-á sobre a Locação de Serviços dos servidores temporários; no quarto capítulo, analisar-se-á a subordinação, dependência, contrato de trabalho e o vínculo com o Estado, para concluir, no quinto capítulo os Direitos e Vantagens Dos Servidores Temporários e seu Regime Disciplinar.

2. DIREITOS CONSTITUCIONAIS DO SERVIDOR PÚBLICO APLICADOS AOS SERVIDORES PÚBLICOS TEMPORÁRIOS

Procurando sistematizar os grupos de que se compõe a categoria dos Servidores Públicos, faz-se necessário efetuar uma classificação com fim de agrupá-los em seguimentos bem definidos.

A Competência do Estado-Membro é ampla, mas fica adstrita não só as normas pertinentes da Constituição da República e aos preceitos das leis de caráter nacional, bem como aos ditames especiais da Constituição Estadual no que concerne ao seu pessoal. O estatuto dos servidores federais e demais normas complementares e regulamentares não se aplicam aos servidores estaduais pela óbvia razão de que o Estado-Membro é autônomo para organizar seus serviços e compor seu pessoal (MEIRELLES, 2005, p. 423)

Embora o conceito de agente político não seja uniforme entre doutrinadores, Meirelles de modo restrito, assim o define:

Para Hely Lopes Meirelles *apud* Maria Sylvia Zanella di Pietro, Agentes Públicos são os componentes do governo nos seus primeiros escalões, investidos em cargos, funções, mandatos ou comissões, por nomeação, eleição, designação ou delegação para o exercício de atribuições constitucionais. Esta conceituação inclui os chefes do poder executivo federal, estadual e municipal e seus auxiliares diretos, os membros do poder legislativo, assim como inclui também os membros da magistratura, do ministério público, dos tribunais de conta, representantes diplomáticos e demais autoridades que atuem com a independência funcional do desempenho das atribuições estatais, judiciais ou quase judiciais, estranhas ao quadro de funcionário estatal. (2009, p.511).

Contudo, após o advento da Constituição Federal de 1988, denominam-se Servidores Públicos aqueles que prestam serviços à Administração Pública direta e indireta, com vínculo profissional e empregatício, mediante remuneração paga pelos cofres públicos.

Para tanto, faz-se necessário, uma classificação: a primeira é dos Servidores Públicos é a que os divide entre civis e militares. É a Constituição Federal que separa os dois agrupamentos, traçando normas específicas para cada um deles. As regras aplicáveis aos Servidores Públicos Civis estão nos artigos 39 a 41 da Constituição Federal.

De acordo com o novo sistema trazido pela Emenda Constitucional n. 18/1998, há o grupo dos militares dos Estados, Distrito Federal e Territórios, resguardados no artigo 42 da Constituição Federal, e os militares das Forças Armadas, integrantes na União, artigo 142, § 3º da Constituição Federal.

Aos militares, cabem algumas vantagens próprias do trabalhador privado: décimo terceiro salário, salário família, férias anuais remuneradas, licença a gestantes, 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. (DI PIETRO, 2005, p. 449)

No que concerne aos Militares, cumpre fazer uma observação, todos são Servidores Públicos *latu sensu*, embora diversos os estatutos jurídicos reguladores, e isso porque, vinculado por relação de trabalho subordinado às pessoas federativas percebem remuneração como contraprestação pelas atividades que desempenham, por tal motivo, dá-se o nome de Servidores Militares.

A segunda classificação é a que subdivide os servidores públicos em comuns e especiais. Servidores Públicos Comuns são aqueles que incumbem o exercício das funções administrativas em geral e o desempenho das atividades de apoio aos objetivos básico do Estado, podendo ser Estatutário ou Trabalhista.

Servidores Públicos Especiais são aqueles que executam certas funções de especial relevância no Estado, sendo sujeito ao regime funcional diferenciado, sempre Estatutário. Nesta categoria é coerente incluir Magistrados, os Membros do Ministério Público, os Defensores Públicos, os Membros dos Tribunais de Contas e os Procuradores da União e Estados Membros.

A terceira classificação é a que divide os servidores públicos em estatutários e temporários. Os servidores Públicos Estatutários são os regidos pelo estatuto, esta categoria admite subdivisão: a dos servidores públicos sujeitos ao estatuto geral da pessoa federativa correspondente, mas também as autarquias e fundação autárquica, a dos servidores sujeitos a estatutos especiais.

A quarta classificação é dos Servidores Públicos Trabalhistas ou celetistas, com suas regras disciplinadoras constantes na Consolidação das Leis do Trabalho. Seu regime básico é o mesmo aplicado na relação de emprego no campo privado.

A última classificação é a dos Servidores Públicos Temporários, no qual a previsão desta categoria especial de servidores está contemplada no artigo 37, IX da CF, que admite contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.

Na União Federal, que adotou o regime estatutário para seus servidores, o estatuto funcional é o da Lei no 8.112, de 11.12.1990. Neste diploma é

que estão as regras que indicam os direitos, deveres e obrigações dos Servidores Públicos e da própria União.

Acresce destacar, ainda, que constitui competência privativa do Chefe do Executivo, nos termos do art. 61, § 1º, II, “c”, da CF, a iniciativa de lei que disponha sobre o regime jurídico dos Servidores Públicos, inclusive provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.

Freqüentemente, porém, as Casas Legislativas usurpam esse poder de iniciativa reservado ao Chefe do Executivo, quer através de leis com veto do Executivo, quer através de Constituições Estaduais, regulando inúmeros aspectos próprios do regime estatutário, como aposentadoria, remuneração, vantagens pecuniárias, o que tem dado ensejo a várias decisões dos Tribunais Superiores que, acertadamente, declaram a inconstitucionalidade, direta ou incidentalmente, de tais atos por ofensa ao aludido mandamento.

3. REGIMES JURÍDICO ÚNICO, PLANO DE CARREIRA, REMUNERAÇÃO POR SUBSÍDIO, ESTABILIDADE E OS DIREITOS E GARANTIAS DOS TRABALHADORES EM GERAL APLICADOS AOS SERVIDORES PÚBLICOS

Na redação original da Constituição de 1988, o artigo 39, caput, instituiu Regime Jurídico Único e planos de carreira para os servidores das administrações diretas, autarquias e fundações. No plano Federal, a Lei de 8.112/90, fixou como regime jurídico único o regime estatutário, porém, ainda hoje tem eficácia à redação original do artigo 39, caput. Para tanto, faz-se necessário, relembrar pontos característicos dos princípios da administração burocrática clássica foram introduzidos no país por intermédio da criação, em 1936, do Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP, que representou não apenas a primeira reforma administrativa do país, mas também a sedimentação dos princípios centralizadores e hierárquicos da burocracia clássica.

Já os princípios da reforma gerencial da administração pública brasileira só foram trazidos para o nosso meio com a edição do Decreto-lei 200/67, que constituiu, em essência, uma tentativa de superação da rigidez burocrática anteriormente praticada. Foi este, certamente, o primeiro momento que se tentou implantar uma administração gerencial no Brasil.

O Decreto-lei 200/67 destinou toda a ênfase da administração pública para a eficiência e para a descentralização administrativa, com base na autonomia da administração indireta. Por ocasião de sua edição, instituíram-se os princípios da racionalidade administrativa, do planejamento, do orçamento, da descentralização e do controle dos resultados.

Muito embora não se possa negar a expansão da Administração Pública implantada pelo Decreto-lei 200, este diploma teve duas conseqüências inesperadas e indesejáveis: de um lado, permitiu a contratação de servidores sem concurso público, facilitando a sobrevivência de práticas patriarcalistas e nepotistas; de outro, não se preocupou com mudanças na estrutura da Administração Direta ou Central, não conferindo a devida importância para as carreiras de altos administradores, bem como deixando de considerar os funcionários públicos como profissionais engajados no mercado de trabalho. Com esta prática, como seria previsível, a reforma administrativa embutida no Decreto-lei 200 ficou pela metade e acabou por fracassar.

Foi nesse cenário que tomou pé a jornada de mudanças que culminou com a Constituição Federal de 1988. A estrutura da administração pública a partir da Constituição de 1988 inaugurou um período de clara reação ao nepotismo e ao autoritarismo militar. A Constituição de 1988 avançou ao estabelecer a exigência de concurso público para todos os cargos, porém retrocedeu ao rejeitar a descentralização, por julgá-la vinculada ao autoritarismo militar.

Dessa forma, retomando a reflexão sobre os problemas da administração pública, a reforma administrativa ora sob comento tomou fôlego com o objetivo de promover e estimular, principalmente, a eficiência dos serviços prestados aos cidadãos pela administração pública procurando de um lado, viabilizar o fortalecimento da administração pública direta que faz parte do chamado núcleo estratégico do Estado, e, de outro, descentralizar as atividades não-exclusivas ou privadas do Estado, chamado de serviços não-exclusivos e produção para o mercado, através das agências autônomas e das organizações sociais controladas por contratos de gestão.

Feitas estas considerações iniciais, imprescindíveis para o esclarecimento geral do tema, passaremos ao exame dos principais aspectos dessa reforma administrativa implantada a partir da Emenda nº 19/98.

Nos termos do artigo 37, II da Constituição Federal a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público, porém este artigo enseja dúvidas ao mencionar a exigência de concursos públicos apenas para cargos e empregos públicos, deixando de lado as funções, ainda no que tange a contratação de servidor temporário para excepcional interesse público.

Deixa a Constituição, porém, uma grave lacuna nessa matéria, ao não exigir nenhuma forma de seleção para admissão as funções autônomas referidas no artigo 37, I, ao lado dos cargos e empregos. Admissões e funções autônomas sempre foram fontes de apadrinhamentos, abusos e de injustiças aos concursados. (SILVA, 2003, p. 659)

A principal diferença entre o texto atual e o antigo, neste particular, está no fato de que, antes, o Servidor Público estável só perdia o cargo por ter cometido falta grave, definida em lei, e apurada mediante processo administrativo e, a partir da Emenda Constitucional nº 19/98, o servidor estável também pode perder o cargo por insuficiência de desempenho no serviço público (art. 41, §4º da CF/88), ou por excesso de despesas (art. 169, II, §§ 4º a 7º da CF/88).

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.
§ 4º Como condição para a aquisição da estabilidade, é obrigatória a avaliação especial de desempenho por comissão instituída para essa finalidade.

Art. 169. A despesa com pessoal ativo e inativo da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios não poderá exceder os limites estabelecidos em lei complementar. II - se houver autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias, ressalvadas as empresas públicas e as sociedades de economia mista.
§ 4º Se as medidas adotadas com base no parágrafo anterior não forem suficientes para assegurar o cumprimento da determinação da lei complementar referida neste artigo, o servidor estável poderá perder o cargo, desde que ato normativo motivado de cada um dos Poderes especifique a atividade funcional, o órgão ou unidade administrativa objeto da redução de pessoal.
§ 5º O servidor que perder o cargo na forma do parágrafo anterior fará jus a indenização correspondente a um mês de remuneração por ano de serviço.
§ 6º O cargo objeto da redução prevista nos parágrafos anteriores será considerado extinto, vedada a criação de cargo, emprego ou função com atribuições iguais ou assemelhadas pelo prazo de quatro anos.
§ 7º Lei federal disporá sobre as normas gerais a serem obedecidas na efetivação do disposto no § 4º. (BRASIL, 2010, p. 69 e 70).

Vale assinalar que, a perda de cargo em razão da avaliação de desempenho, cujo resultado seja insuficiente, tem a finalidade de afastar do serviço público os servidores descompromissados com o trabalho. Desta forma, o principal objetivo da alteração não é avaliar apenas o servidor no período em que está em estágio probatório, mas permitir que a sua avaliação funcional dure todo o período

de sua carreira. Vale registrar, no entanto, que o afastamento do servidor, cujo rendimento for considerado insuficiente, dar-se-á por meio de um processo específico a ser regulamentado em lei complementar, diverso nas hipóteses em que o servidor estiver em estágio probatório e naquele em que ele já gozar de estabilidade administrativa.

Na vigência anterior da Constituição Federal, a admissão só era possível para serviço temporário, com base no artigo 106, e hoje continua nesta hipótese, somente para órgãos da Justiça Federal, como os Tribunais Regionais Federais, deste modo, a desnecessidade de concurso, para atender de modo imediato a necessidade transitória de excepcional interesse público, tal demora, seria incompatível com as exigências imediatas da Administração em caso, por exemplo, de epidemia ou outra calamidade pública.

Estados e Municípios que queiram contratar servidores temporários com base no artigo 37, IX, têm que estabelecer, por suas próprias leis, as hipóteses em que essa contratação é possível, e o regime jurídico que se dará:

A Constituição prevê em seu art. 37, IX, A lei estabelecera os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse publico. [...] (BRASIL, 2010.p. 33)

Também no que se refere ao ingresso, aplica-se aos Servidores Públicos as regras do artigo 7º, XXX da Constituição:

Proibição de diferença de salários, de exercícos, de funções e critérios de admissão por motivo de sexo, idade, cor, ou estado civil. (BRASIL, 2010, p.23)

Dentre as alterações introduzidas pela Emenda Constitucional nº 19/98, no bojo da reforma administrativa, algumas delas ganharam importância diferenciada na reflexão jurídica. Entre estas questões está a previsão de subsídios em substituição aos vencimentos ou remuneração de alguns agentes públicos. Também o teto remuneratório e o direito adquirido a vencimentos são temas que dizem respeito à remuneração dos agentes públicos, e que merecem detida consideração.

A emenda Constitucional nº 19/98 trouxe ainda, modificações significativas no sistema remuneratório, excluindo o princípio da isonomia dos

vencimentos, introduziu ao lado do atual regime, o regime de subsídios para determinadas categorias e agentes públicos.

O exame da Constituição Federal, com as alterações das EC 19/98 e 41/2003, demonstra que há um *sistema remuneratório* para os ocupantes de cargos, funções e empregos públicos da Administração direta, autárquica e fundacional, para os membros de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, para os detentores de mandato eletivo e para os demais agentes políticos, bem como para os empregados públicos das chamadas pessoas governamentais, com personalidade de Direito Privado. (MEIRELLES, 2007, p.477)

Isto, contudo, não impedira que os servidores pleiteassem o direito à isonomia, com fundamento no artigo 5º, caput e inciso I. Além disso, mantém a norma do artigo 37, XII, segundo o qual, os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário não poderão ser superiores ao do Poder Executivo.

Para a fixação e alteração da remuneração dos Servidores Públicos, só poderá ser feita por meio de lei específica, observada a iniciativa privativa em cada caso.

A iniciativa da Lei é repartida entre o Chefe do Poder Executivo, Tribunais, Ministério Público e Tribunal de Contas, cada um desses órgãos remete ao Poder Legislativo o Projeto de Lei, podendo ser de criação de cargos, fixação de vencimentos dos servidores, devendo todos observarem os limites impostos aos Servidores do Executivo.

Com a Emenda Constitucional 19/98, a Constituição Federal agora prevê mais um tipo de estipêndio, o subsídio, para certas categorias de servidores, a característica fundamental do subsídio esta na sua fixação em parcela única, conforme dispõe o artigo 39, § 4º da CF, vedado o acréscimo de qualquer gratificação, podendo ser definido como remuneração irredutível devida aos agentes políticos da Administração Pública, representada por parcela única, defeso acréscimo em espécie de qualquer natureza, fixada por lei específica, sujeito à revisão anual, limitado em qualquer caso, pelos valores percebidos pelos Ministros do Supremo Tribunal Federal. Devem receber subsídio os seguintes agentes públicos:

Aos membros de Poder, ou seja, parlamentares, magistrados, chefes do Executivo; os detentores de mandato eletivo; os Ministros de Estado; os Secretários Estaduais; os Secretários Municipais; os Ministros do Tribunal de Contas da União e conselheiros dos Tribunais de Contas dos Estados e dos Municípios; os integrantes do Ministério Público; os membros da Advocacia Geral da União, os procuradores do Estado e

do Distrito Federal e os Membros da Defensoria Pública; os servidores policiais. (MEDAUAR, 2012, p. 305)

Para tanto, é válido ressaltar que todo trabalho prestado à Administração Pública configura direito do servidor e reveste-se de caráter alimentar, visando sua subsistência e de seus familiares e dependentes, assim expresso ainda na Consolidação das Leis do Trabalho.

Diante do exposto, ocorrem algumas conseqüências, dentre as quais: a proibição de desconto, salvo por imposição legal, mandado judicial ou consentimento do servidor, existência de limites para descontos, que não podem exceder um percentual, preferência de pagamento nas decisões judiciais em face da Fazenda Pública, relativas a débitos de natureza alimentícia.

A Constituição Federal estabelece um limite máximo de remuneração, de subsídio, de proventos de aposentadoria, pensões ou outra espécie remuneratória, percebidos cumulativamente ou não, para os ocupantes de cargos, funções e empregos públicos de todos os níveis da Administração Pública, e de todos os Poderes.

O teto de retribuição pecuniária alcança todos os agentes públicos, de qualquer regime jurídico, inclusive os ocupantes de funções e empregos nas autarquias e fundações públicas (CF, art. 37, XI, com redação dada pela EC 41/2003). No caso das empresas públicas, sociedades de economia mista e suas subsidiárias, se receberem recursos da União, Estados, Distrito Federal ou Municípios para pagamento de despesas de pessoal ou de custeio em geral, o teto Máximo aplica-se aos seus empregados art.37,§9º. (MEDAUAR, 2012, p. 308)

A Constituição Federal impede que os vencimentos dos cargos do Poder Legislativo e do Poder Judiciário sejam superiores aos pagos pelo Poder Executivo.

3.1 REGIMES DE PREVIDÊNCIA DOS SERVIDORES PÚBLICOS

A aposentadoria é o direito a inatividade remunerada, assegurado ao trabalhador em geral, incluindo o Servidor Público, podendo ser por três modalidades: por invalidez, compulsória e voluntária. Dependendo do regime adotado, a aposentadoria do Servidor Público pode, em tese, apresentar-se como direito de natureza previdenciária, dependendo de contribuição, financiado inteiramente pelo poder Público, sem contribuição de servidor.

A Emenda Constitucional nº 20/98 alterou a redação do artigo 40 da Constituição, assegurando aos servidores ocupantes de cargos efetivo, sendo eles servidores públicos federais, o regime de previdência de caráter contributivo, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro. Com relação aos Servidores Estaduais e Municipais, o artigo 149, parágrafo único, da Constituição estabelecia que “os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, poderão instituir contribuição, cobrada de seus servidores, para o custeio, em benefícios destes, de sistemas de previdência e assistência social”. (DI PIETRO, 2005, p. 479)

Por este motivo, em grande parte dos Estados e Municípios, não foi instituído regime previdenciário para os servidores.

Além disso, outros benefícios que são assegurados pelo regime previdenciário a trabalhadores comuns, são do mesmo modo, para os servidores, como aposentadoria, encargos do Estado, previstos no Estatuto do Servidor Público, como é o caso da licença maternidade, licença saúde, auxílio funeral dentre outros.

Com a Emenda Constitucional nº 41/03, foi alterada a redação do artigo 149, §1º, para determinar que:

Os Estados, o Distrito Federal e os Municípios instituirão contribuição, cobrada de seus servidores, para o custeio, em benefício destes, do regime previdenciário de que trata o artigo 40, cuja alíquota não será inferior à da contribuição dos servidores titulares de cargos efetivo da união. (DI PIETRO, 2005, p. 479)

O Regime Previdenciário de caráter contributivo, já aplicado aos servidores federais com base na Emenda Constitucional nº 3/93, tornou-se obrigatório para Estados e Municípios.

Quanto à aposentadoria dos servidores titulares de cargos efetivos, são previstas as modalidades já citadas neste artigo, como:

- I. Aposentadoria por invalidez permanente, os proventos são proporcionais ao tempo de contribuição exceto se o acidente ocorreu no serviço, moléstia profissional, ou ainda, doença grave. Será analisado o número de anos em tempo de contribuição exigido pela aposentadoria voluntária e o tempo de contribuição existente até o ato de aposentadoria.
- II. Aposentadoria compulsória, aos 70 anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de contribuição.
- III. Aposentadoria voluntária, desde que o servidor tenha cumprido tempo mínimo de 10 anos de efetivo exercício no serviço público, e 5 anos no cargo efetivo em

que se concluirá a aposentadoria, nas seguintes condições: homens com 60 anos de idade e 35 anos de contribuição, se mulher, 55 anos com 30 de contribuição, ou a aposentadoria por idade, homens com 65 anos e mulheres com 60, desde que atendidos os demais requisitos.

Observe-se que o tempo de serviço considerado pela legislação vigente para efeito de aposentadoria até que a lei discipline matéria, será contado o tempo de contribuição, sendo ele Federal, Estadual ou Municipal, será contado para efeito de aposentadoria, não podendo a lei estabelecer qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício.

Segundo o art. 201, §9º, da CF, é assegurada, para fins de aposentadoria, a contagem recíproca do tempo de contribuição na Administração Pública e na atividade privada, rural e urbana, hipótese em que os diversos regimes de previdência se compensarão, segundo critérios fixados em lei. A lei 9.796 de 05/05/1999. (BRASIL, 2010, p.76)

A Lei 10.887/2004, em seu artigo 1º, prevê que em todos os poderes e níveis estatais, inclusive autarquias e fundações, a aritmética será simples, das maiores remunerações, utilizadas como base para as contribuições do servidor aos regimes previdenciários, correspondente a 80% de todo o período desde julho de 1.994 ou desde o início da contribuição, se posterior aquela competência, tendo seu valor atualizado mês a mês.

No que tange os Servidores Temporários cabe o Regime Geral da Previdência Social, expresso na Constituição Federal:

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, são asseguradas regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 41, 19.12.2003)

§ 13 - Ao servidor ocupante, exclusivamente, de cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração bem como de outro cargo temporário ou de emprego público, aplica-se o regime geral de previdência social. (BRASIL, 2010, p.37)

Para servidores ocupantes de cargos em comissão, de funções temporárias e celetistas, o §13 do artigo 40 da Constituição determina a aplicação do regime geral da previdência social, que é o mesmo destinado àqueles que trabalham no setor privado.

No presente regime, a administração pública adota para seus empregados públicos o Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943, que aprova a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, bem como suas alterações posteriores.

Sobre o regime supra mencionado, ensina Hely Lopes Meirelles:

Os empregados públicos são todos os titulares de emprego público (não de cargo público) da Administração direta e indireta, sujeitos ao regime jurídico da CLT; daí serem chamados também de celetistas. (MEIRELLES, op.cit, p. 415).

Neste regime, conforme o disposto no art. 41 da CF (alterado pela EC 19/98) e conforme entendem alguns doutrinadores entre eles Hely Lopes Meirelles, os empregados não adquirem estabilidade, vez que são beneficiários do Fundo de garantia por Tempo de Serviço e que ainda nessa linha de raciocínio não podem ser submetidos ao regime de previdência própria peculiar ao regime estatutário.

No entanto, tal assertiva encontra óbice na súmula 390 firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho, conforme a seguir transcrita:

I – O servidor público celetista da administração direta, autárquica ou fundacional é beneficiário da estabilidade prevista no art. 41 da CF/88 (ex – OJ SDI -1 240) (Res. TST 129/05, DJ 20.04.05)

II – Ao empregado de empresa pública ou de sociedade de economia mista, ainda que admitido mediante aprovação em concurso público, não é garantida a estabilidade prevista no art. 41 da CF/88”. (ex-OJ SDI -1 229) (Res. TST 129/05, DJ 20.04.05)

O que se verifica acerca do tema, é que a discussão criada em torno da incompatibilidade com relação ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço *versus* estabilidade é meramente doutrinária, posto que conforme a súmula acima citada do Tribunal Superior do Trabalho, a estabilidade insculpida no art. 41 da CF/88, destina-se não somente aos servidores públicos, mas também aos empregados públicos, regidos sob o regime celetista,

Superadas as divergências acerca da estabilidade, destaca-se, por conseguinte que na relação entre o Estado e o Empregado Público, em especial neste regime, o ente federativo deixa de sua competência para legislar, posto que é

de competência exclusiva da União as questões relativas a alteração das normas trabalhistas.

No regime celetista, os empregados públicos submetem-se às normas constitucionais e infraconstitucionais. No entanto, uma vez que o empregador trata-se de ente público, alguns preceitos do regime estatutário alcançam os empregados públicos, segundo esclarece Odete Medauar:

Tendo em vista que o empregador é o ente estatal, alguns preceitos do regime jurídico estatutário estendem-se aos celetistas; por exemplo: limite de remuneração (CF, art.37,XI), proibição de acumulação remunerada de outro emprego, função ou cargo (CF, art.37, XVII), possibilidade de sofrer sanções por improbidade administrativa (CF, art. 37, § 4º, Lei 8.429/92, art. 1º). (MEDAUAR. op. cit., p. 269)

Assim, verifica-se que mesmo no regime trabalhista devem-se respeitar as regras estabelecidas constitucionalmente, bem como os princípios norteadores da administração pública, os quais serão tratados de maneira específica em capítulo próprio.

4. LOCAÇÃO DE SERVIÇOS

Em decurso da referida resolução constitucional, a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, reafirmou, através do seu art. 232 que posteriormente foi revogado pela Lei 8.745/93, a admissibilidade da contratação de servidor temporário, evidenciando a forma de instrumentalização do acordo de vontades firmado entre o servidor e o Estado:

Art. 232. Para atender a necessidades temporárias de excepcional interesse público, poderão ser efetuadas contratações de pessoal por tempo determinado, mediante contrato de locação de serviços. (BRASIL, 2010, p. 1470).

Para tanto a caracterização de uma espécie de contrato a ser celebrado em qualquer hipótese, e não apenas na de prestação temporária de trabalho, depende das especificidades que permeiam as relações entre as partes, tendo em vista a execução do seu objeto pelo contratado, bem como a respectiva contraprestação pecuniária pelo contratante.

O contrato de locação de serviços pressupõe que o locador não esteja subordinado, do ponto de vista jurídico, ao locatário, executando suas tarefas

com certa autonomia, independência, liberdade, *id est*, isento da obrigação de se submeter estritamente às normas ditadas pelo requisitante da mão-de-obra.

Esta autonomia com suas restrições naturais divergem com o estado de subordinação ou dependência, que marca uma posição hierarquicamente inferior daquele que trabalha, e dá origem a outros institutos jurídicos ou relações jurídicas, de caracteres bem pronunciados.

No que tange locação de serviços pode-se encontrar a subordinação ou dependência, que podem configurar um contrato de trabalho ou um vínculo institucional com o Estado, tendo em vista que, o contrato de trabalho quando a atividade laboral é exercida em favor de pessoa de direito privado ou do Estado como parte envolvida diretamente na relação jurídica, entende-se que o Estado é o sujeito de direito; e o vínculo institucional com o Estado quando este aparece como ente investido de autoridade, ou seja, Estado como ordem jurídica.

4.1. CONTRATO DE TRABALHO

Quanto às relações elencadas pelo Direito do Trabalho, não há dúvida de que a subordinação continua sendo sua característica fundamental, visando difundir a teoria da gerência participativa, segundo a qual, o empregado deve atuar como gerente de si mesmo, comprometendo-se com os resultados do seu trabalho e da organização como um todo.

Assim sendo, a subordinação ainda constitui o traço medular que diferencia o pacto laboral dos contratos afins, inclusive do contrato de locação de serviços, que alguns autores, como Cunha Gonçalves, preferem chamar de contrato de prestação de serviços, contudo, no entendimento de Arion Sayão Romita, diz que:

Em razão do contrato de trabalho, o sujeito trabalhador se obriga a prestar a própria atividade em favor de outro sujeito - o empregador - em posição de dependência e mediante retribuição. A subordinação ou dependência caracteriza, portanto, o contrato de trabalho e o distingue dos demais tipos de ajuste em que existe prestação de trabalho. (ROMITA, 1979. p. 92)

No entanto, mesmo não sendo um entendimento jurisprudencial, porém, este bem se reflete no seguinte acórdão:

O traço distintivo entre o contrato de locação de serviços e o contrato de trabalho é a autonomia da vontade, que resguarda o locador de serviços da dependência hierárquica e econômica. Se o contrato deixa nítida essa dependência, há contrato de trabalho, que pode ser por tempo determinado, cabendo, na rescisão, o pagamento das férias, do 13º salário e do repouso remunerado - TFR - Ac. un. 3ª T - RO 6.899 - DF - Rel. Min. Carlos Madeira - Banco Central do Brasil VS Augusto Cesar Ladeira - DJ nº 50, 8/8/85, pág. 12.470.

4.2 REMOÇÃO E REDISTRIBUIÇÃO

As modalidades de remoção dos Servidores Públicos Federais encontram-se enumeradas nos incisos do parágrafo único do art. 36 da Lei nº 8.112 de Dezembro de 1.990, transcritos:

Art. 36. Remoção é o deslocamento do servidor, a pedido ou de ofício, no âmbito do mesmo quadro, com ou sem mudança de sede. Parágrafo único. Para fins do disposto neste artigo, entende-se por modalidades de remoção: I - de ofício, no interesse da Administração
II - a pedido, a critério da Administração;
III - a pedido, para outra localidade, independentemente do interesse da Administração.
a) para acompanhar cônjuge ou companheiro, também servidor público civil ou militar, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, que foi deslocado no interesse da Administração;
b) por motivo de saúde do servidor, cônjuge, companheiro ou dependente que viva às suas expensas e conste do seu assentamento funcional, condicionada à comprovação por junta médica oficial.
c) em virtude de processo seletivo promovido, na hipótese em que o número de interessados for superior ao número de vagas, de acordo com normas preestabelecidas pelo órgão ou entidade em que aqueles estejam lotados. (BRASIL, 2010, p. 1452).

Para a Administração Pública, faz-se necessária a observância de dois requisitos básicos para acompanhamento do cônjuge:

- I- o cônjuge ou companheiro ser servidor público e;
- II- ter sido removido no interesse da Administração.

Portanto, a existência de interesse da Administração Pública seria requisito indispensável para o deferimento da remoção para acompanhamento de cônjuge removido em razão de participação em processo seletivo.

A remoção para acompanhamento de cônjuge tem por objetivo a manutenção da integridade familiar, um dos aspectos a serem protegidos pelo princípio da proteção à família pelo Estado.

Portanto, a remoção de Servidor Público Federal para acompanhamento de cônjuge removido, independentemente de interesse da

Administração Pública, em virtude de processo seletivo de que trata o art. 36, III, c, da Lei nº 8.112/90, coloca em aparente conflito o princípio da proteção à família e o princípio da supremacia do interesse público.

A possibilidade de Redistribuição é assegurada por lei, veja-se:

Art. 37. Redistribuição é o deslocamento de cargo de provimento efetivo, ocupado ou vago no âmbito do quadro geral de pessoal, para outro órgão ou entidade do mesmo Poder, com prévia apreciação do órgão central do SIPEC, observados os seguintes preceitos:

I - interesse da administração;

II - equivalência de vencimentos;

III - manutenção da essência das atribuições do cargo;

IV - vinculação entre os graus de responsabilidade e complexidade das atividades;

V - mesmo nível de escolaridade, especialidade ou habilitação profissional;

VI - compatibilidade entre as atribuições do cargo e as finalidades institucionais do órgão ou entidade.

§ 1º A redistribuição ocorrerá *ex officio* para ajustamento de lotação e da força de trabalho às necessidades dos serviços, inclusive nos casos de reorganização, extinção ou criação de órgão ou entidade.

§ 2º A redistribuição de cargos efetivos vagos se dará mediante ato conjunto entre o órgão central do SIPEC e os órgãos e entidades da Administração Pública Federal envolvida.

3º Nos casos de reorganização ou extinção de órgão ou entidade, extinto o cargo ou declarada sua desnecessidade no órgão ou entidade, o servidor estável que não for redistribuído será colocado em disponibilidade, até seu aproveitamento na forma dos arts. 30 e 31.

§ 4º O servidor que não for redistribuído ou colocado em disponibilidade poderá ser mantido sob responsabilidade do órgão central do SIPEC, e ter exercício provisório, em outro órgão ou entidade, até seu adequado aproveitamento. (BRASIL, 2010, p. 1452).

O domínio da norma é imprescindível a compreensão total do direito administrativo, por se tratar de um instituto importantíssimo.

5. DIREITOS E VANTAGENS DOS SERVIDORES TEMPORÁRIOS E SEU REGIME DISCIPLINAR

Além do aspecto relativo à competência jurisdicional, vários outros devem ser ainda examinados, considerando-se a natureza das relações jurídicas que os servidores temporários mantêm com a Administração Pública direta, indireta, autárquica ou fundacional Pública.

Dos direitos que o ordenamento jurídico confere aos agentes públicos ou aos servidores públicos civis alguns derivam de leis, enquanto outros decorrem diretamente da Constituição Federal. Entre os primeiros, sobressaem as

férias, as licenças, os adicionais e as gratificações; entre os últimos, contam-se a vitaliciedade e a inamovibilidade.

No que concerne aos servidores temporários, o art. 11 da Lei 8.745/93 discrimina, pormenorizadamente, as normas do regime jurídico da Lei 8.112/90 aplicáveis às suas relações com o Estado. Essas normas são as que, no conjunto dos 253 artigos daquele documento, se coadunam com as características *sui generis* do trabalho por tempo determinado, no que tange ajuda de custo, diárias, gratificação natalina, adicionais de insalubridade, periculosidade e atividades penosas, adicional por serviço extraordinário, adicional por trabalho noturno, férias, adicional e abono, direito de petição, etc.

Leve-se em conta, porém, que não só os dispositivos do regime estatutário, Lei 8.112/90 devem incidir sobre as aludidas relações entre servidores temporários e Estado, mas todos aqueles contidos no âmbito do Direito Público, ou Direito Administrativos em particular, que não sejam incompatíveis com a forma de prestação de serviços sujeitam a predeterminação de tempo.

É o caso, por exemplo, dos direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais pelo art. 7º da Constituição e estendidos aos servidores públicos pelo art. 39, § 2º, do mesmo diploma, tais como: salário mínimo, irredutibilidade do salário, licença à gestante, licença-paternidade, etc.; e por legislação especial, como a atinente ao PIS-PASEP, Lei Complementar nº 26/75.

5.1. PRORROGAÇÃO DOS CONTRATOS

Por derradeiro, impõe-se uma referência ao princípio da improrrogabilidade das contratações de servidores temporário pela Administração Pública, princípio este, sacramentado no art. 4º, caput, da Lei 8.745/93 e alterado pelo art. 1º da Lei 9.849/99, cuja redação, *ipsis litteris*, é a que se segue:

Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado e improrrogável, observados os seguintes prazos:
I - seis meses, nos casos dos incisos I e II do art. 2º;
II - até vinte e quatro meses, nos casos dos incisos III e VI, alíneas "b" e "e", do art. 2º ;
III - doze meses, nos casos dos incisos IV e VI, alíneas "c", "d" e "f", do art.

2° ;
 IV - até quatro anos, nos casos dos incisos V e VI do art. 2° .

Exceções a esse princípio da improrrogabilidade acham-se, consignadas nos parágrafos 1° a 7° do mesmo artigo. É importante, para devida avaliação, que se reproduzam os termos dos parágrafos em causa:

Art. 4° (...)

§ 1° Nos casos dos incisos III e VI, alínea "b", do art. 2° , os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não exceda vinte e quatro meses.

§ 2° Nos casos dos incisos V e VI, alínea "a", do art. 2° , os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse quatro anos.

§ 3° Nos casos dos incisos IV e VI, alíneas "e" e "f", do art. 2° , os contratos poderão ser prorrogados pelo prazo de até doze meses.

§ 4° Os contratos de que trata o inciso IV do art. 2° , celebrados a partir de 30 de novembro de 1997 e vigentes em 30 de junho de 1998, poderão ter o seu prazo de vigência estendido por até doze meses.

§ 5° No caso do inciso VI, alínea "g", do art. 2° , os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse oito anos.

§ 6° No caso do inciso VI, alínea "d", do art. 2° , os contratos poderão ser prorrogados desde que o prazo total não ultrapasse vinte e quatro meses, salvo os contratos vigentes, cuja validade se esgote no máximo até dezembro de 1999, para os quais o prazo total poderá ser de até trinta e seis meses.

§ 7° Os contratos dos professores substitutos prorrogados com base no inciso III deste artigo poderão ser novamente prorrogados, pelo prazo de até doze meses, desde que o prazo final do contrato não ultrapasse 31 de dezembro de 2002, e tenha sido aberto processo seletivo simplificado, com ampla divulgação, sem a inscrição ou aprovação de candidatos.

Em primeiro lugar, as normas acima transcritas se revelam contraditórias: no art. 4°, caput, da Lei 8.745/93, afirma-se, de modo taxativo, que os contratos serão "improrrogáveis", enquanto nos parágrafos 1° a 7° da mesma disposição admite-se que tais contratos sejam "prorrogados". As exceções passam a ser regra.

Aliás, as diretrizes inclusas na legislação em foco sobre os prazos contratuais chegam a ser bizarras, de tão confusas que se mostram. A falta de ordem ou método do legislador é realmente clamorosa.

Quanto à possibilidade de renovação, e não prorrogação, dos contratos temporários vale dizer, da celebração de novos contratos com o mesmo servidor renovar é fazer outra vez, ou restabelecer algo já extinto, vincula-se à circunstância de que trata o art. 9°, inciso III (in fine), da Lei 8.745/93:

Art. 9º O pessoal contratado nos termos desta Lei não poderá:
 (...)

 III - ser novamente contratado, com fundamento nesta Lei, antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento de seu contrato anterior, salvo na hipótese prevista no inciso I do art. 2º, mediante prévia autorização, conforme determina o art. 5º.

Para tanto, cabe uma crítica ao fato de se proibir, peremptoriamente, a recontração de prestador de serviços temporários antes de decorridos vinte e quatro meses do encerramento do contrato anterior, como prescreve o artigo da Lei 8.745/93, supra transcrito.

O inciso I do art. 2º da Lei 8.745/93 refere-se às situações de calamidade pública e surtos endêmicos. Para essas situações, a precitada Lei restringe a vigência dos contratos há seis meses, descrita no artigo 4º, inciso I, não falando em prorrogação; mas admite que os mesmos sejam renovados.

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público:
 I - assistência a situações de calamidade pública;
 (...)

 Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:
 I – seis meses, nos casos dos incisos I e II do art. 2º;

Assim sendo, a legislação deixou *in albis*, ou seja, em branco, a possibilidade de prorrogação dos contratos celebrados em decorrência daqueles flagelos, prevendo, tão-somente, a hipótese de renovação.

No que concerne omissão, é de se entender que, na sistemática da legislação em questão, as duas figuras, prorrogação e renovação tenham, inusitadamente, igual sentido.

Os prazos estabelecidos para as diversas modalidades de prestação de serviços temporários impuseram um limite a sua duração, e esta duração há de prevalecer caso persista a necessidade de excepcional de interesse público, que recomende a manutenção de servidores já contratados, no exercício das respectivas funções. Não podendo vedar a permanência dos servidores por novos períodos, até que se complete o prazo máximo permitido em lei, constitui, além de flagrante desaproprio uma solução antieconômica, por envolver a realização de dispendiosos e demorados processos de recrutamento e seleção de pessoal.

No que tange o instituto do aviso-prévio, como regra em contratação de empregador versus empregado, não é aplicável aos contratos por prazo determinado, vez que neste tipo de contrato as partes já conhecem previamente a data de sua extinção, não havendo surpresa, portanto. Só quando haja previsão expressa no contrato de cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão é que a ruptura prematura do ajuste gerará o direito de obrigação do prévio aviso, conforme estabelece o Art. 481 da CLT.

Art. 481 - Aos contratos por prazo determinado, que contiverem cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado os termos ajustados aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado. (BRASIL, 2010, p. 792)

Enfim, para ajustar-se melhor aos intuitos do legislador, faz-se necessário uma flexibilização na prorrogação dos contratos de servidores temporários, desde que haja excepcional interesse público e que sejam observados e respeitados os prazos máximos constantes da Lei 8.745/93.

6. CONCLUSÃO

Conforme se depreende o desenvolvimento deste trabalho, cujo tema central foi à contratação de Servidores Públicos Temporários, pode-se concluir que estamos em uma nova fase, advinda pelo processo de redemocratização ocorrido após a Constituição Federal de 1988, desde então, uma serie de transformações passaram acontecer em toda sociedade, e precisamente sobre a Administração Pública.

O Servidor Público é a pilastra da Administração Pública, sendo, portanto, onerado para tal cargo, razão esta, pautada no encargo que é atribuído ao agente, devendo zelar pelo bom exercício, estendendo aos administrados a confiança de que o bem público encontra-se em boas mãos.

Nesta esteira, arrima-se o cumprimento à determinação constitucional, a Lei nº 8.112/90 onde se estabelece o Regime Jurídico dos Servidores Civis da União, nos artigos 232 a 235, regras sumárias para que se programasse aquele tipo de contratação, definindo, principalmente, os limites de sua admissibilidade.

Para tanto, faz-se necessário um estudo acurado no que tange a forma de revestir, obrigatoriamente, a contratação, ou seja, mediante contrato de locação de serviços, posicionando na esfera do Direito Civil a relação jurídica entre o servidor temporário e o Estado.

Ocorre que esse requisito formal estava em desacordo com a realidade, pois o contrato de locação de serviços pressupõe autonomia do contratado na execução do seu trabalho, o que não acontece no caso do Servidor Temporário, cuja atividade se desenvolve sempre sob subordinação, vale dizer, sob as ordens do contratante, ou de seus prepostos.

Percebem-se ainda, a Lei nº 8.745/93, revogando os artigos 232 a 235 da Lei 8.112/90 e disciplinando minuciosamente o assunto, omitiu a referência, constante da Lei derogada, sobre a forma de pactuação regida pelos artigos 1.216 a 1.236 do Código Civil, cabe salientar que a Lei 8.745/93 foi alterada por sucessivas Medidas Provisórias, sendo a mais importante delas convertida na Lei nº 9.849/99.

Com essa omissão intencional à regência do Código Civil, e pelo teor de seus dispositivos, a Lei 8.745/93 submeteu o liame entre Servidor Temporário e Estado aos princípios e normas atinentes ao regime jurídico administrativo institucional, estatutário, inserindo tal liame no mundo do Direito Público, em especial do Direito Administrativo.

Como consequência dessa orientação legal, é inquestionável a competência da Justiça Federal para conhecer e julgar as ações em que são partes os servidores contratados por tempo determinado, considerando-se que o vínculo entre os sujeitos da relação processual é tipicamente de natureza administrativa.

Na condição de Servidores Públicos, os contratados por tempo determinado têm seus direitos amparados em Lei, porém estes, não lhes sendo estendidos, em geral, os privilégios inerentes à legislação trabalhista.

Além dos direitos acima referidos, os Servidores Temporários, contratados sob a proteção da Lei 8.745/93, fazem jus a todas as regalias asseguradas pelas normas de Direito Administrativo, desde que compatíveis com as características *sui generis* do trabalho por tempo determinado.

Por último, os contratos de Serviços Temporários podem ser prorrogados ou renovados, em todas as hipóteses, quando persistirem as condições que lhes deram origem, observando-se os prazos máximos expressos,

particularmente no art. 4º da Lei 8.745/93, com as alterações provenientes da Lei 9.849/99.

Vale ressaltar que o presente estudo não tem a pretensão de esgotar o assunto, visto que o tema é polêmico, amplo e de muitos conceitos, desta forma, sugere-se estudos e pesquisas complementares.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo e PAULO, Vicente. **Resumo de Direito Administrativo Descomplicado**. 3. ed. São Paulo: método. 2010.

BITTENCOURT, Marcus Vinícius Corrêa. **Manual de Direito Administrativo**. 2. ed. Belo Horizonte: Fórum. 2005.

BRASIL. Constituição (1988). IN: **Vade Mecum Saraiva**. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2010.

_____. Código Civil, Lei 10.406/02, 10 de janeiro de 2002, IN: **Vade Mecum Saraiva**. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2010.

_____. Estatuto do Servidor Público, Lei nº 8.112 de 10 de dezembro de 1990, IN: **Vade Mecum Saraiva**. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2010.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Lei 5.452 de 01 de maio de 1943. IN: **Vade Mecum Saraiva**. 9. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva. 2010.

CARVALHO FILHO, José Dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 27. ed. rev. ampl. e atual. até 31-12-2013. São Paulo: Atlas, 2014.

CIDADE, Luiz Carlos de Carvalho. **O Servidor Público e a Jurisprudência Trabalhista**. Ed. Trabalhistas, 1991, pág. 84.

CRETELLA JR, José. **Teoria e Prática do Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Forense. 1979.

_____. **Tratado de Direito Administrativo.** 2. ed. O pessoal da Administração Pública. São Paulo: Forense. 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** São Paulo: Atlas, 18. ed. 2005.

_____. **Direito Administrativo.** 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo.** 17. ed. Atualizada por Fabricio Motta. São Paulo: Saraiva, 2012.

GOMES, Fábio Bellote. **Elementos de Direito Administrativo.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

GRANJEIRO, J. Wilson. **Direito Administrativo Moderno.** 26. ed. Brasília: Vestcon. 2005.

HORVATH JÚNIOR, Miguel e Miriam Vasconcelos Fiaux Horvath **Direito Administrativo.** 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARCHI, Eduardo C. Silveira. **Guia de Metodologia Jurídica.** 2. ed. São Paulo: Saraiva. 2009.

MARÇAL, Justem Filho. **Curso de Direito Administrativo.** 6. ed. São Paulo: Saraiva. 2005.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro.** 31. ed. São Paulo: Malheiros. 1990.

_____. **Direito Administrativo Brasileiro.** 33 ed. São Paulo: Malheiros. 2007.

_____. **Direito Administrativo Brasileiro.** 35 ed. São Paulo: Malheiros. 2009.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000.

_____. **Direito Administrativo Moderno**. 16. ed. De acordo com o Regime Diferenciado de Contratações Públicas- RDC Lei 12.462/2011. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2012.

MELO, Celso Antonio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 11. ed. De acordo com as Emendas Constitucionais 19 e 20, de 1998. São Paulo: Malheiros. 1999.

_____. **Curso de Direito Administrativo**. 13. ed. São Paulo: Malheiros. 2001.

MEZZAROBA, Orides, Claudia Sevilha Monteiro. **Manual de Metodologia da Pesquisa no Direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MOREIRA, João Batista Gomes. **Direito Administrativo**. Belo Horizonte: Fórum. 2005.

PAULA, Gil Cesar Costa de. **Curso de Direito Administrativo**. Ed Vieira, Goiânia, 2010.

SÚMULA 390. Dispõe sobre. **Regime Celetista dos Servidores Públicos** e dá outras providências. Disponível em: <http://sumulasjuridicas.blogspot.com.br/2009/04/sumula-390-do-tst.html>. Acesso em: 01.06.2015

TELLES QUEIROZ, Antonio A. **Introdução ao Direito Administrativo**. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais. 2000.