

**FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES FORTES
BACHAREL EM DIREITO**

RODRIGO DE SOUZA LAMEIRA

**CONTRATOS TEMPORÁRIOS NO MUNICÍPIO DE ALÉM PARAÍBA: ANÁLISE
DO DIREITO A FÉRIAS E 13º SALÁRIO SEGUNDO LEIS ORGÂNICAS
MUNICIPAIS**

ALÉM PARAÍBA –MG

2024

RODRIGO DE SOUZA LAMEIRA

DIREITO ADMINISTRATIVO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

COORDENADOR: ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA

ORIENTADORA: ANTÔNIO FRANCISCO GOMES JÚNIOR

ALÉM PARAÍBA – MG

2024

FICHA CATALOGRÁFICA

LAMEIRA, Rodrigo de Souza

Direito Administrativo

Contratos temporarios no municipio de Além Paraíba: Análise Direito a férias e 13º salario segundo Leis organicas municipais.

Bacharel em **Direito** - Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACE-ALFOR, mantida pela Fundação Educacional de Além Paraíba - FEAP.

31f.

Coordenadora: Prof^ª. Rogéria Aparecida de Souza Oliveira

Orientador: Antonio Francisco Gomes Júnior

CONTRATOS TEMPORARIOS NO MUNICIPIO DE ALÉM PARAÍBA: ANÁLISE AO DIREITO A FÉRIAS E 13º SALÁRIO SEGUNDO LEIS ORGANICAS MUNICIPAIS

RODRIGO DE SOUZA LAMEIRA

MONOGRAFIA APRESENTADA NA FACULDADE DE CIÊNCIAS GERENCIAIS ALVES FORTES – FACE-ALFOR, MANTIDA PELA FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE ALÉM PARAÍBA – FEAP, COMO REQUISITO PARCIAL À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE BACHAREL EM DIREITO.

BANCA EXAMINADORA:

Profº. Orientador: Antonio Francisco Gomes Júnior

Convidado:

Convidado:

NOTA

**APROVADO ■ APROVADO COM RESTRIÇÕES
REPROVADO**

**PROF^A. ROGÉRIA APARECIDA DE SOUZA OLIVEIRA
COORDENADORA DO CURSO DE DIREITO**

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho aos meus pais pelo apoio e incentivo à
minha formação.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar forças e sabedoria para alcançar mais esta etapa em minha vida.

À minha família, pelo apoio incondicional e pelo incentivo nos momentos mais desafiadores.

Agradeço aos meus pais por todo o esforço investido na minha educação.

Aos professores do curso de Direito que fizeram parte desta conquista, proporcionando o embasamento necessário para meu crescimento acadêmico e pessoal.

Aos meus colegas de curso, pela parceria, troca de ideias e motivação durante essa trajetória universitária.

Por fim, agradeço a todos que contribuíram de alguma forma para a realização deste trabalho, sendo essenciais para a concretização deste sonho.

RESUMO

LAMEIRA, Rodrigo de Souza. CONTRATOS TEMPORÁRIOS NO MUNICÍPIO DE ALÉM PARAÍBA: ANÁLISE DO DIREITO A FÉRIAS E 13º SALÁRIO SEGUNDO LEIS ORGÂNICAS MUNICIPAIS.

Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2024.

A Constituição Federal de 1988 assegura o acesso a cargos, empregos e funções públicas mediante concurso público, com exceções constitucionalmente previstas, como a contratação temporária quando submetida aos requisitos legais. A Administração Pública deve garantir aos agentes temporários direitos fundamentais, como o direito a férias, entre outros direitos sociais. No entanto, observa-se que, frequentemente, esses direitos não são garantidos, mesmo em casos de renovações contratuais sucessivas.

Estudos de casos de Tribunais Brasileiros revelam decisões favoráveis à extensão do direito a férias aos agentes temporários, sendo que o Supremo Tribunal Federal (STF) reconhece a extensão de direitos sociais aos contratados temporariamente.

Esta monografia visa demonstrar a importância da garantia de direitos fundamentais aos agentes temporários, e destacar a necessidade de observância dos princípios constitucionais pela Administração Pública, analisando também Leis Orgânicas do município de Além Paraíba

PALAVRAS-CHAVE: Administração Pública. Contratos temporários. Além Paraíba.

ABSTRACT

LAMEIRA, Rodrigo de Souza. **CONTRATOS TEMPORÁRIOS NO MUNICÍPIO DE ALÉM PARAÍBA: ANÁLISE DO DIREITO A FÉRIAS E 13º SALÁRIO SEGUNDO LEIS ORGÂNICAS MUNICIPAIS.**

Monografia (Bacharel em Direito) – Faculdade de Ciências Gerenciais Alves Fortes – FACE ALFOR da Fundação Educacional de Além Paraíba, 2024.

The Federal Constitution of 1988 guarantees access to public positions, jobs, and functions through public competitions, with constitutionally provided exceptions, such as temporary hiring when subject to legal requirements. The Public Administration must guarantee temporary agents fundamental rights, such as the right to vacation, among other social rights. However, it is observed that these rights are often not guaranteed, even in cases of successive contract renewals.

Case studies from Brazilian Courts reveal decisions favorable to extending the right to vacation for temporary agents, with the Supreme Federal Court (STF) recognizing the extension of social rights to those hired temporarily.

This monograph aims to demonstrate the importance of guaranteeing fundamental rights to temporary agents and to spotlight the need for the Public Administration to observe constitutional principles, also analyzing the Organic Laws of the municipality of Além Paraíba.

KEY-WORDS: Public Administration. Temporary contracts. Além Paraíba.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 CONCEITO DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E INFLUÊNCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	12
1.1. A contratação temporária prevista no art.37, ix e os seus pressupostos	12
1.1.1 Temporariedade da Função.....	13
1.1.2 Determinabilidade da contratação Temporal.....	14
1.1.3 Excepcionalidade do Interesse Publico	14
2 Princípios constitucionais e a administração pública	15
2.1 Princípios Administrativos e contratos temporários.....	16
2.1.1 Princípio da Legalidade	16
2.1.2 Princípio da Impessoalidade.....	16
2.1.3 Princípio da Moralidade.....	17
2.1.4 Princípio da Publicidade	18
2.1.5 Princípio da Eficiência	18
3 Direito dos Trabalhadores Temporários	20
3.1 O direito a férias e 13º salário nos contratos temporários.....	22
3.2 O município de Além Paraíba e contratos temporários	26
CONCLUSÃO	29
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	31

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa realizar uma análise dos direitos trabalhistas dos servidores públicos temporários, objetivando desenvolver o tema acerca dos princípios constitucionais que regem a administração pública e a importância de garantir a dignidade do trabalhador, independentemente do regime jurídico a que esteja submetido.

Essa garantia constitucional busca assegurar a dignidade do servidor público, garantindo uma remuneração justa e a possibilidade de descanso anual. No entanto, mesmo com essa previsão constitucional, observa-se que muitos servidores temporários têm enfrentado dificuldades para terem seus direitos trabalhistas assegurados, uma vez que ainda persiste a interpretação equivocada de que esses servidores não possuem os mesmos direitos dos servidores efetivos.

A admissão de funcionários públicos por prazo determinado, para suprir necessidades temporárias de interesse público, conforme estabelecido no artigo 37, inciso IX da Constituição, está sujeita ao regime jurídico administrativo, não sendo regida pela Consolidação das Leis do Trabalho. O artigo 39, parágrafo 3º da Constituição Federal garante a todos os servidores públicos, independentemente do cargo ocupado ou do regime de contratação, o direito ao décimo terceiro salário calculado sobre a remuneração integral, bem como férias anuais remuneradas com acréscimo de pelo menos um terço sobre o salário normal.

À vista disso, é necessário analisar a situação dos servidores públicos contratados por tempo determinado e a efetiva garantia de seus direitos trabalhistas, em especial os direitos acima citados. Serão abordadas questões relacionadas à legislação aplicável, jurisprudência vigente e os desafios enfrentados pelos servidores temporários para terem seus direitos reconhecidos.

Recentemente, o STF foi compelido a decidir se servidores temporários têm direito a estes benefícios e, diante da relevância da matéria, o tema teve repercussão geral reconhecida. Por este motivo, a decisão proveniente da análise deste caso pela Corte Suprema será aplicada posteriormente a todos os casos idênticos em trâmite no país. O tema é crucial devido à desconsideração pelos princípios constitucionais estabelecidos ao longo dos anos, conforme entendimento predominante na doutrina e na jurisprudência, o que não pode ser aceito. Portanto, diante dessa violação, é evidente que a questão em pauta precisa ser debatida e o posicionamento atual deve ser alterado para melhor se alinhar com os preceitos constitucionais.

Por fim, objetiva-se enriquecer o debate sobre a importância de garantir a igualdade de

direitos entre todos os servidores públicos, independentemente do regime de contratação ao qual estejam submetidos. O propósito é assegurar que os princípios constitucionais, como a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho, sejam efetivamente respeitados e promovidos, de forma a garantir que todos os trabalhadores no serviço público recebam tratamento justo e equitativo.

1 CONCEITO DE CONTRATOS TEMPORÁRIOS, EVOLUÇÃO HISTÓRICA E INFLUENCIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Quando se trata da Administração Pública, o trabalho temporário é visto como oportunidade de se ingressar no serviço Público, e que na maioria das vezes o que seria um contrato temporário, acaba por se transformar em um contrato permanente, porém sem as disposições legais que asseguram os direitos, garantias fundamentais e sociais do contrato de trabalho referentes ao funcionário. O trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender a necessidade de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.

A Administração Pública é o conjunto de órgãos do Estado encarregado de exercer, em benefício comum, funções previstas na constituição e nas leis, na qual a administração patrimonialista servia ao poder soberano. Com o passar dos anos, a Administração Pública do Brasil sofreu várias influências, passando da Administração Patrimonialista à Administração Gerencial e também pela Administração Burocrática, sendo atualmente a gerencialista ou neogerencialista.

Após breve análise, é possível perceber que na contratação temporária na Administração Pública, são envolvidos diversos aspectos legais. Para analisar esse tipo de contrato é fundamental a interpretação e compreensão do artigo 37, inciso IX da Constituição Federal. Com o objetivo de cumprir adequadamente esse dispositivo constitucional, foi promulgada a Lei Federal nº 8.745/93 para a Administração Pública Federal, posteriormente modificada pelas Leis nº 9.849/99 e 10.667/03. Essa legislação visa amparar os casos em que a contratação temporária é essencial para atender aos interesses e necessidades públicos.

1.1. A contratação temporária prevista no art.37, ix e os seus pressupostos

O artigo 37, inciso IX da Constituição Federal brasileira prevê que a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público. Segundo Carvalho Filho, isso significa que a administração pública, em certas circunstâncias, pode contratar funcionários temporários para suprir necessidades urgentes e específicas que não podem ser atendidas pelos servidores públicos permanentes.

Essa disposição é importante porque permite à administração pública flexibilizar suas contratações em situações emergenciais ou transitórias, assegurando que o serviço público

continue funcionando adequadamente mesmo em momentos de demanda extraordinária. No entanto, essas contratações devem ser feitas conforme o que determina a lei, garantindo transparência, legalidade e atendendo aos critérios de necessidade e excepcionalidade previstos na Constituição e em outras normas infraconstitucionais.

A doutrina majoritariamente adota um conceito amplo de agente público, fazendo referência aos sujeitos que servem ao Poder Público de forma ocasional ou episodicamente. Nessa conceituação inserem-se os elementos da transitoriedade ou da temporariedade na delimitação do agente público, haja vista que a existência de acontecimentos excepcionais e urgentes são situações passíveis de ocorrência na realidade da Administração Pública. Desta forma, é possível situar este servidor (servidor público temporário), sendo destacado constitucionalmente, devendo ser utilizado em um contexto fático de excepcionalidade e transitoriedade.

Em outro ponto de vista, expõe o professor José Afonso da Silva (2014; p. 690) que “essa é uma forma de prestação de serviço público diferente do exercício de cargo, emprego ou função. O contratado é um prestacionista de serviços temporários”.

A Lei Federal 8.745/93 estabelece diretrizes que devem ser seguidas pelas leis estaduais e municipais, como, por exemplo, a definição dos casos de necessidade temporária e a exigência de um processo seletivo simplificado. Além disso, é claro que os princípios constitucionais delineados ao decorrer do presente trabalho, são igualmente aplicáveis em todas as esferas da Administração Pública.

Acerca dos pressupostos da Contratação Temporária no âmbito municipal, de acordo com o professor José dos Santos Carvalho Filho, temos:

1.1.1 Temporariedade da Função

O professor José dos Santos Carvalho Filho destaca o pressuposto da temporariedade da função, de forma que, a necessidade desses serviços exige-se que seja sempre temporária. *“Se a necessidade é permanente, o Estado deve processar o recrutamento através dos demais regimes”*.

Sendo assim, descartada a admissão de servidores temporários para o exercício de funções permanentes; se tal ocorrer, porém, haverá indisfarçável simulação e a admissão será inteiramente inválida.

O Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, julgando ação direta de

inconstitucionalidade dispôs, *in verbis*:

Órgão Especial
 Comarca de Porto Alegre - Nº 70015666985
 EXMO SR DR PROCURADOR GERAL DE JUSTICA
 requerido: MUNICIPIO DE SAO BORJA
 requerida: CÂMARA MUNICIPAL DE VEREADORES DE SAO BORJA
 AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI MUNICIPAL.
 IMPOSSIBILIDADE DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PARA EXERCÍCIO
 DE ATIVIDADES DE NATUREZA PERMANENTE
 2. É flagrante a infração às normas constitucionais porque não está tipificada nas leis
 impugnadas a excepcional situação de interesse público que autorize o acesso a cargo
 público sem a realização de concurso, sendo igualmente evidente o caráter
 permanente das necessidades e da função apontada. 3. A excepcionalidade há que
 resultar de circunstâncias imprevisíveis à Administração Pública, o que não se
 caracteriza em qualquer dos serviços contratados.

1.1.2 Determinabilidade da contratação Temporal

De acordo com o professor, os contratos firmados com esses servidores devem ter sempre prazo determinado, contrariamente, aliás, do que ocorre nos regimes estatutário e trabalhista”.

É o que demonstram os prazos máximos de duração dos contratos da Lei nº 8.745/93, conforme a hipótese de contratação. Esses contratos são improrrogáveis ou são admitidas prorrogações até um limite máximo, de maneira a evitar que se afronte a regra geral do Concurso Público.

1.1.3 Excepcionalidade do Interesse Público

O pressuposto obriga ao recrutamento. A Constituição deixou claro que situações administrativas comuns não podem ensejar o chamamento desses servidores ao empregar o termo *excepcional* para caracterizar o interesse público do Estado. Portanto, pode dizer-se que a excepcionalidade do interesse público corresponde à excepcionalidade do próprio regime especial.

Em âmbito federal e geral, esta exceção foi regulamentada pela Lei 8.745, de 1993, que em seu art. 2º estabeleceu as hipóteses consideradas como de necessidade temporária de excepcional interesse público.

Em relação ao regime jurídico adotado, trata-se do regime especial, sendo que o mesmo se a uma modalidade de vínculo empregatício estabelecida para atender necessidades

excepcionais e temporárias da administração pública, que não podem ser supridas por servidores efetivos ou por meio de concurso público. Esse regime está previsto no artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988, que estabelece que a Administração Pública poderá realizar contratações por tempo determinado, desde que haja necessidade temporária de excepcional interesse público.

2 Princípios constitucionais e a administração pública

Os princípios administrativos são fundamentos essenciais que orientam a atuação da Administração Pública. Funcionam como diretrizes gerais, guiando as ações do Estado no desempenho de suas funções administrativas. É possível observar que não há qualquer instituto do Direito Administrativo que não seja influenciado pelos princípios que o regem.

Segundo José dos Santos Carvalho Filho, a doutrina contemporânea tem dado ênfase ao estudo da estrutura das normas jurídicas como maneira de alcançar o processo interpretativo mais adequado. Nesse contexto, é comum a classificação das normas em dois grandes grupos: princípios e regras. As regras possuem uma aplicação excludente, ou seja, em caso de conflito, ele é resolvido no âmbito da validade: apenas uma delas será aplicada à situação concreta, enquanto a outra será considerada inválida. Por outro lado, os princípios não são eliminados do ordenamento jurídico mesmo em situações de conflito. Assim, por estarem ligados a valores ou razões específicas, sua aplicação exige uma análise de ponderação, ou seja, é responsabilidade do intérprete avaliar qual princípio terá maior importância ou preponderância na situação concreta. Vale ressaltar que o princípio não aplicado em determinado caso pode vir a prevalecer em outro, conforme o novo contexto de ponderação.

Essa abordagem também se aplica ao Direito Administrativo, onde é comum ocorrerem colisões entre princípios, especialmente os de origem constitucional. Nesses casos, é necessário proceder à ponderação para determinar qual princípio terá preponderância e, conseqüentemente, será aplicado à situação concreta.

Há divergências na doutrina quanto aos princípios considerados aplicáveis ao Direito Administrativo, pois muitos decorrem de características próprias da Administração Pública e recebem diferentes níveis de importância entre os estudiosos. Por fim, dado que a Constituição Federal estabelece alguns princípios básicos para a Administração, é possível diferenciá-los entre os expressamente previstos e aqueles que, apesar de não mencionados explicitamente, são amplamente aceitos pelos especialistas, sendo denominados de princípios reconhecidos.

A Constituição Federal de 88, ao contrário das anteriores, dedicou o Capítulo VII do Título III à Administração Pública e, no art. 37, deixou expresso quais os princípios que devem ser observados por todas as pessoas administrativas de qualquer dos entes federativos. São denominados de princípios expressos, pela menção constitucional. Eles revelam quais as diretrizes fundamentais da Administração, de modo que só se poderá considerar válida a conduta administrativa se estiver compatível com eles.

2.1 Princípios Administrativos e contratos temporários

De acordo com Carvalho Filho, (2015) os princípios administrativos constituem os fundamentos essenciais que orientam e inspiram a atuação da Administração Pública. Eles representam normas e diretrizes pré-normativas, que estabelecem os parâmetros para a conduta do Estado no exercício de suas atividades administrativas. Esses princípios são a base para a elaboração e interpretação das normas que regem a Administração, assegurando que suas ações sejam conduzidas de maneira ética, eficiente e em conformidade com os direitos dos cidadãos.

2.1.1 Princípio da Legalidade

O princípio da legalidade é um dos pilares fundamentais da atividade administrativa, significando que o administrador público não pode agir conforme sua vontade pessoal, mas deve se submeter integralmente ao que a lei determina. Essa restrição à atuação administrativa é essencial para assegurar proteção aos indivíduos contra possíveis abusos de poder e desvios de finalidade.

No âmbito das licitações, o princípio da legalidade exige, em especial, que o gestor público observe rigorosamente as normas legais que regulam o procedimento licitatório. Trata-se de uma concretização do devido processo legal, que impõe à Administração o dever de escolher a modalidade adequada, definir critérios de seleção de forma objetiva e clara, realizar licitações sempre que a lei assim determinar, avaliar com precisão os requisitos de habilitação dos participantes e perseguir os objetivos estabelecidos, respeitando fielmente as etapas previstas na legislação.

2.1.2 Princípio da Impessoalidade

Este princípio visa garantir que a Administração Pública trate de forma igualitária todos os administrados que estejam em condições jurídicas equivalentes. Essa diretriz reflete uma

manifestação concreta do princípio da isonomia, assegurando que nenhuma distinção arbitrária seja feita entre indivíduos em situações semelhantes e reforçando a obrigação de imparcialidade e justiça por parte do poder público.

Segundo Leandro Bortoleto, para que se concretize a verdadeira impessoalidade, é imprescindível que a Administração Pública oriente sua atuação exclusivamente em prol do interesse público, abstendo-se de promover interesses particulares. Entende-se, assim, que é vedado favorecer determinados indivíduos em prejuízo de outros, assim como causar danos a alguns com o objetivo de beneficiar terceiros. Essa diretriz reflete a aplicação prática do princípio da finalidade, amplamente consagrado pela doutrina, segundo o qual a atuação administrativa deve estar integralmente voltada à promoção do interesse coletivo. Sempre que o interesse particular for colocado à frente do interesse público, haverá uma prática discriminatória, incompatível com os princípios que regem a Administração.

2.1.3 Princípio da Moralidade

A Constituição referiu-se expressamente ao princípio da moralidade no art. 37, caput. Embora o conteúdo da moralidade não seja o mesmo da legalidade, é fato que são princípios interligados. Em algumas ocasiões, a imoralidade nada mais é que a violação direta da lei ferindo o princípio da legalidade.

O princípio da moralidade exige que o administrador público observe rigorosamente os preceitos éticos que devem orientar sua conduta. Isso implica não apenas a análise de critérios de conveniência, oportunidade e justiça em suas decisões, mas também a capacidade de discernir entre o que é moralmente correto e incorreto. Além disso, é fundamental ressaltar que essa postura ética deve se manifestar tanto nas relações entre a Administração e os administrados quanto no âmbito interno, abrangendo as interações entre a Administração e os agentes públicos que dela fazem parte.

Em relação à imoralidade, consiste em atos de improbidade, que geram prejuízos ao patrimônio público e a Lei nº 8.429, de 2.6.1992 prevê as hipóteses configuradoras da falta de probidade na Administração, além de estabelecer as sanções aplicáveis a agentes públicos e a terceiros, quando responsáveis por esse tipo ilegítimo de conduta.

2.1.4 Princípio da Publicidade

Outro princípio presente no art 37 da Constituição é o da publicidade.

Nele estão previstos quais atos da Administração Pública devem ser amplamente divulgados aos administrados, tendo como objetivo permitir que a sociedade exerça controle sobre a legitimidade da atuação dos agentes públicos. Somente por meio da transparência é possível aos indivíduos avaliar a legalidade e a eficiência das ações administrativas. Para atender a esse princípio, os atos administrativos são publicados em veículos oficiais de imprensa, expostos em locais apropriados das repartições públicas ou, mais modernamente, divulgados por ferramentas de tecnologia da informação, como a Internet.

A concretização deste princípio se dá por meio de instrumentos jurídicos específicos, como o Direito de Petição, que permite aos cidadãos dirigir-se aos órgãos administrativos para apresentar qualquer tipo de solicitação ou demanda, conforme art 5º XXXIV, “a”, da Constituição Federal; As Certidões, que são documentos emitidos pelos órgãos administrativos para comprovar a veracidade de fatos e auxiliar os administrados na defesa de seus direitos ou no esclarecimento de situações relevante, como prevista na alínea, “b”, no mesmo artigo e a ação administrativa ex officio de divulgação de informações de interesse público.

Além disso, vale ressaltar que todas as pessoas têm o direito à informação, sendo o direito de receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular ou de interesse coletivo, com exceção das situações resguardadas por sigilo.

2.1.5 Princípio da Eficiência

O cerne do princípio da eficiência está na busca por produtividade e economicidade na Administração Pública, com um foco na redução dos desperdícios de recursos públicos. Isso implica na execução de serviços públicos com celeridade, qualidade e desempenho funcional, visando sempre à melhor utilização do dinheiro público.

Dentro desse princípio, destacam-se vários aspectos importantes, como a produtividade, a economicidade, a qualidade dos serviços prestados, a celeridade e presteza na execução das tarefas, e a desburocratização e flexibilização dos processos administrativos. Esses elementos são enfatizados por estudiosos da área, que ressaltam a necessidade de um serviço público mais ágil e eficaz.

O princípio da eficiência, consagrado na Constituição Federal, demanda uma

implementação mais efetiva para se concretizar plenamente no âmbito da Administração Pública. Sua observância é indispensável para assegurar uma cidadania ativa e participativa, permitindo que os cidadãos exijam a realização de seus direitos diante de eventuais falhas, omissões ou ineficiências do Estado. Configura-se como um dever constitucional imposto à Administração Pública, cuja inobservância enseja a responsabilização dos agentes públicos que descumprirem esse preceito, reafirmando a necessidade de uma gestão pública pautada pela excelência, pela celeridade e pela correta utilização dos recursos públicos.

Portanto, vale ressaltar que, para que esse princípio tenha impacto real, a regulamentação precisa ser clara e objetiva, definidos meios de garantia dos direitos dos cidadãos, especialmente no que tange as reclamações acerca da prestação de serviços públicos.

A eficiência, a eficácia e a efetividade são conceitos distintos no âmbito da Administração Pública, sendo que cada uma tem um foco específico, embora estejam interligados. A eficiência está relacionada à forma como a atividade administrativa é desempenhada, enfatizando o comportamento e a conduta dos agentes públicos. É um conceito que se refere à execução das tarefas com presteza, economia de recursos e excelência no desempenho funcional.

Por sua vez, a eficácia está diretamente ligada aos meios e instrumentos utilizados pelos agentes públicos na realização de suas funções. Seu sentido é predominantemente instrumental, apontando para a adequação e o uso correto dos recursos e ferramentas para atingir os objetivos propostos. Já a efetividade está voltada aos resultados concretos alcançados pelas ações administrativas, priorizando a realização prática e positiva dos objetivos almejados. Trata-se de avaliar se as ações implementadas geraram impacto real e significativo para a sociedade, cumprindo o propósito final da administração.

Idealmente, eficiência, eficácia e efetividade deveriam coexistir e caminhar juntas, garantindo uma gestão pública alinhada aos princípios constitucionais. No entanto, é possível que condutas administrativas eficientes, no sentido de serem realizadas de forma correta e econômica, não atinjam a eficácia esperada em termos de meios ou instrumentos, tampouco a efetividade desejada em termos de resultados. Da mesma forma, podem ocorrer situações em que ações administrativas, embora ineficientes, alcancem efetividade graças à eficácia dos meios empregados.

Há ainda a possibilidade de condutas eficientes e eficazes não atingirem os resultados desejados, resultando na ausência de efetividade. Esses cenários evidenciam que, embora interdependentes, os três conceitos possuem diferenças marcantes e precisam ser analisados conjuntamente para que a Administração Pública atenda de forma plena aos interesses da

coletividade.

3 Direito dos Trabalhadores Temporários

No contexto jurídico que regula as relações de trabalho temporário, é importante destacar que não há uma legislação específica que estipule o pagamento de direitos adicionais além daqueles geralmente previstos. Desta forma, os trabalhadores temporários são, em grande medida, equiparados aos demais empregados em relação aos direitos trabalhistas básicos, como remuneração, descanso semanal remunerado e outros benefícios fundamentais. No entanto, há diferenças significativas decorrentes da natureza peculiar do contrato temporário, que é caracterizado por sua duração previamente estabelecida.

Segundo ACORSI, 2018 além dos direitos equiparados aos empregados da mesma categoria, o trabalhador temporário tem garantia de uma remuneração justa e equivalente, sendo que sua jornada de trabalho é limitada a 8 horas diárias, com a possibilidade de acréscimo de 20% em caso de horas extras. Além disso, são assegurados benefícios fundamentais, como repouso semanal remunerado, adicional noturno, gratificação natalina, férias, benefícios previdenciários e depósitos no FGTS em situações de acidentes. Contudo, em casos de rescisão contratual por iniciativa do trabalhador, os direitos resguardados restringem-se ao salário correspondente ao período trabalhado e às férias proporcionais acumuladas.

Por esse motivo, os trabalhadores temporários não gozam de alguns direitos concedidos aos empregados regidos por contratos de prazo indeterminado. Eles não possuem, por exemplo, direito ao aviso prévio em caso de rescisão contratual, nem à multa de 40% sobre o saldo do FGTS, e tampouco à estabilidade provisória assegurada a gestantes ou trabalhadores afastados em decorrência de acidente de trabalho. Essa limitação decorre do regime jurídico específico aplicável a essa modalidade de contratação, o qual visa atender a necessidades temporárias, excepcionais e de caráter transitório, conforme previsto na legislação.

Em relação à duração do contrato temporário, eles não podem exceder o período de três meses, sendo que pode ser estendido uma única vez por igual período. Por se tratar de uma garantia de emprego provisória, nada impede que o empregado rompa o vínculo, por meio de pedido de demissão ou que por algum descumprimento contratual por parte do contratado, o contratante rescinda-o por justa causa.

De acordo com o professor José dos Santos Carvalho Filho:

O primeiro deles seria a “determinabilidade temporal da contratação, ou seja, os contratos firmados com esses servidores devem ter sempre prazo determinado,

contrariamente, aliás, do que ocorre nos regimes estatutário e trabalhista”. É o que demonstram os prazos máximos de duração dos contratos da Lei nº 8.745/93, conforme a hipótese de contratação.

Além disso, o texto constitucional estabelece de maneira clara que a contratação de pessoal por tempo determinado deve ocorrer exclusivamente para atender a situações de necessidade temporária de excepcional interesse público. Assim, a Administração Pública comete uma infração quando recorre ao contrato temporário, não para atender às hipóteses previstas no artigo 37, IX, da Constituição Federal, mas de forma contínua e sem a devida justificativa para a excepcionalidade. Ou seja, a utilização desse tipo de contratação, fora das condições específicas e limitadas estabelecidas pela norma, configura-se como um desvio de finalidade, comprometendo a legalidade e a moralidade administrativa.

A contratação temporária no âmbito da Administração Pública deve atender a três requisitos essenciais: a fixação de um prazo determinado, a demonstração de uma necessidade temporária e o excepcional, e a existência de uma lei que autorize essa modalidade de contratação. Contudo, é necessário incluir, além desses requisitos, a observância do princípio do devido processo legal substantivo, que, conforme a doutrina, está relacionado ao princípio da razoabilidade. Isso significa que a contratação temporária não deve apenas se adequar aos requisitos formais, mas também ser justificável sob uma perspectiva de razoabilidade, assegurando que a medida tomada seja proporcional, adequada e necessária para atender à situação específica que exige a contratação.

A Lei nº 8.745/93 estabelece as condições para a contratação temporária no âmbito da Administração Pública, com o objetivo de regulamentar essa modalidade de contratação por tempo determinado, e não por tempo indeterminado. A legislação determina diversas situações nas quais a contratação temporária é permitida, como, por exemplo, nas atividades relacionadas à implantação de novos órgãos públicos, à definição de novas atribuições para entidades já existentes ou ao aumento do volume de trabalho dessas entidades. A lei também autoriza a contratação temporária para a execução de tarefas que demandem conhecimentos especializados, como nas áreas de tecnologia da informação e comunicação, além de atividades voltadas à assistência à saúde em comunidades indígenas e ao enfrentamento de emergências ambientais, entre outras situações que justifiquem a necessidade temporária e excepcional de pessoal.

De acordo com o artigo 37, II da Constituição Federal de 88, dispôs que:

A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação pré- via em concurso público 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 nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

A contratação temporária no âmbito da Administração Pública deve atender a três requisitos fundamentais: a definição de um prazo determinado, a necessidade temporária e excepcional, e a existência de uma lei autorizativa que ampare essa contratação. No entanto, acredito que, além desses requisitos, é essencial que a contratação esteja em conformidade com o princípio do devido processo legal substantivo, que, conforme a doutrina, está relacionado ao princípio da razoabilidade.

A legislação que regula esse tipo de contratação no âmbito federal é a Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, que estabelece as condições para a contratação de pessoal por tempo determinado. O artigo 2º dessa lei prevê, como exemplos de situações que justificam a contratação temporária, a assistência em casos de calamidade pública, a resposta a emergências em saúde pública, a realização de recenseamentos e outras pesquisas estatísticas conduzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), além da contratação de professores substitutos, professores visitantes e pesquisadores estrangeiros. Essas situações, consideradas de excepcional interesse público, são previstas para garantir que a Administração Pública possa atuar de forma eficiente e tempestiva nas situações emergenciais e de grande relevância social.

No contexto dos contratos temporários, os princípios supracitados desempenham um papel crucial, uma vez que as contratações temporárias devem ser realizadas exclusivamente quando houver necessidade de excepcional interesse público, conforme citado anteriormente. A observância dos princípios administrativos assegura que esses contratos sejam usados de maneira legítima e eficiente, evitando abusos e garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores temporários. Assim, a integração entre os princípios da Administração Pública e os contratos temporários é essencial para assegurar que a Administração atue de forma transparente, responsável e conforme os interesses da sociedade, sem comprometer os direitos e garantias fundamentais dos cidadãos.

3.1 O direito a férias e 13º salário nos contratos temporários

Os agentes públicos contratados com fundamento no artigo 37, inciso IX, da Constituição Federal de 1988 não se submetem ao regime jurídico estatutário, aplicável aos servidores titulares de cargos efetivos ou em comissão. Da mesma forma, esses agentes também não são regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como ocorre com os empregados públicos. Apesar de estabelecerem vínculo contratual com o Poder Público, o

contrato firmado pelos agentes temporários não configura um contrato de trabalho típico previsto na legislação trabalhista.

No caso das contratações temporárias, ressalta a professora Di Pietro (2018, p. 705), “[...] esses servidores exercerão funções, porém, não como integrantes de um quadro permanente, paralelo ao dos cargos públicos, mas em caráter transitório e excepcional”.

A contratação do servidor temporário pela Administração Pública ocorre por meio de um Contrato Administrativo ou Contrato de Prestação de Serviços, que possui natureza jurídica específica e está vinculada à necessidade temporária e de excepcional interesse público. Como dito anteriormente, esses trabalhadores submetem-se ao regime especial.

Nesse sentido, o Supremo Tribunal Federal (STF) já consolidou entendimento jurisprudencial reconhecendo que, embora esses agentes não sejam regidos pela CLT ou pelo regime estatutário, têm assegurados os direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal, quando compatíveis com a sua modalidade de vínculo.

Assim, os servidores temporários possuem direito a benefícios constitucionais, tais como o 13º salário, a remuneração superior para o trabalho noturno em relação ao diurno, o salário-família, o pagamento de horas extras, as férias acrescidas de 1/3, além de adicionais de insalubridade e periculosidade, conforme a atividade desempenhada e as previsões legais aplicáveis.

Há uma vasta gama de precedentes que podem ser mencionados para embasar essa questão. Entre eles, destacam-se os enunciados aprovados pelo Supremo Tribunal Federal, que refletem posicionamentos consolidados sobre o tema, servindo como orientação para a interpretação e aplicação das normas jurídicas pertinentes:

"AGRAVO REGIMENTAL EM RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. DIREITOS SOCIAIS PREVISTOS NO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL. FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO. EXTENSÃO AO SERVIDOR CONTRATADO TEMPORARIAMENTE. POSSIBILIDADE. PRECEDENTES. 1. Conforme a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, os servidores contratados em caráter temporário têm direito à extensão de direitos sociais constantes do art. 7º do Magno Texto, nos moldes do inciso IX do art. 37 da Carta Magna. 2. Agravo regimental desprovido". (STF - ARE 663.104 PE, Rel. Min. AYRES BRITTO, Data de Julgamento: 28/02/2012, Segunda Turma, DJe 19.3.2012).

E mais:

“Agravo regimental em recurso extraordinário com agravo. 2. Direito Administrativo. 2. Servidor público contratado em caráter temporário. Renovações sucessivas do contrato. Aplicabilidade dos direitos sociais previstos no art. 7º da CF, nos termos do art. 37, IX, da CF. Direito ao décimo-terceiro salário e ao adicional de férias. 3. Discussão acerca do pagamento dobrado das férias. Questão de índole infraconstitucional. 4. Ausência de argumentos capazes de infirmar a decisão

agravada. 5. Agravo regimental a que se nega provimento.” (ARE-AgR 681.356, de minha relatoria, Segunda Turma, DJe 17.9.2012).

Além disso:

“Agravo regimental no agravo de instrumento. Servidor temporário. Contrato prorrogado sucessivamente. Gratificação natalina e férias. Percepção. Possibilidade. Precedentes. 1. A jurisprudência desta Corte é no sentido de que é devida a extensão dos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição Federal a servidor contratado temporariamente, nos moldes do art. 37, inciso IX, da referida Carta da República, notadamente quando o contrato é sucessivamente renovado. 2. Agravo regimental não provido”. (AI-AgR 767.024, Rel. Min. DIAS TOFFOLI, Primeira Turma, DJe 24.4.2012).

Em relação aos direitos relativos às férias e ao 13º salário, a Suprema Corte tem manifestado seu entendimento da seguinte maneira:

RECURSO DE AGRAVO. PLEITO DE REFORMA DE DECISÃO MONOCRÁTICA QUE NEGOU SEGUIMENTO À APELAÇÃO. AÇÃO DE COBRANÇA. CONTRATO TEMPORÁRIO REALIZADO PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. PLEITO DE FÉRIAS E 13º SALÁRIO. DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHADOR. RECURSO DE AGRAVO A QUE SE NEGA PROVIMENTO À UNANIMIDADE. 1-No que atine à pretensão de receber férias e gratificações natalinas não prestadas, o pedido é digno de acatamento, pois, aqui, não se está tratando de peculiaridades dos regimes estatutário ou celetista, mas de direitos fundamentais a que todo trabalhador faz jus, quer no serviço público, quer no privado; 2-Entre os apanágios dos direitos fundamentais, estão a indisponibilidade e a irrevogabilidade, esta, decorrente de sua qualidade de cláusulas pétreas, a teor do artigo 60, §4º, IV, da Constituição Federal. Assim, nem por Emenda Constitucional se pode derogar o direito a férias ou ao 13º salário do trabalhador; 3-No caso das férias, aliás, até mesmo por imperativo médico, é inconcebível que o servidor temporário, exercendo, por mais de ano, seu labor, com carga-horária elevada, não goze, após 12 meses de serviço, do descanso amplamente reconhecido, no mundo civilizado, como necessário à humanização do trabalho, e à preservação da saúde dos trabalhadores; À unanimidade de votos, negou-se provimento ao 34 presente recurso.” (STF – AI: 829398 PE, Relator: Min. JOAQUIM BARBOSA, Data de Julgamento: 15/02/2012, Data de Publicação: DJe – 100 DIVULG 22/05/2012 PUBLIC 23/05/2012). Grifos originais.

Com a edição da Súmula nº 363 pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), consolidou-se o entendimento jurídico de que, nos casos em que o contrato de trabalho for declarado nulo, serão devidos ao trabalhador apenas os valores correspondentes à contraprestação pelas horas efetivamente trabalhadas, bem como aqueles relacionados aos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Essa orientação reafirma a necessidade de observância dos princípios legais que regem a validade dos contratos, garantindo, contudo, a proteção mínima aos direitos do trabalhador em situações de nulidade contratual, como é possível observar abaixo:

Serviço público. Contratação ilícita. FGTS: cabimento. A investidura em cargo público somente é possível mediante concurso público. Ao anular ato administrativo

pelo qual admite servidor sem concurso a administração atua o seu poder-dever constitucional, a sua autotutela administrativa. Como a energia produtiva é indissociável da pessoa do trabalhador, as partes na relação de emprego não podem ser repostas ao statu quo ante no desfazimento do contrato, daí a necessidade de pagamento das horas trabalhadas e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (TRT-1 - RO: 00112364420135010323 RJ, Relator: JOSE GERALDO DA FONSECA, Data de Julgamento: 27/05/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 16/06/2015) CONTRATO NULO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. EFEITOS JURÍDICOS. FGTS. MEDIDA PROVISÓRIA 2164-41/2001. CONSTITUCIONALIDADE. A decisão que entende válida a contratação de servidor sem prévio concurso público e defere outras verbas pleiteadas que não sejam os depósitos correspondentes ao FGTS e à contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, contraria o entendimento consolidado na Súmula 363 desta Corte e merece ser reformada. Quanto ao FGTS, o art. 19-A da Medida Provisória 2.164-41/2001 não deu validade aos contratos nulos, tendo apenas expressado em lei o entendimento já existente nesta Corte no sentido de reconhecer o direito do trabalhador ao depósito do FGTS como decorrência dos efeitos da nulidade da contratação, com fundamento na tese do enriquecimento ilícito e no ordenamento jurídico vigente, inclusive em observância à dignidade da pessoa humana e ao valor social do trabalho. Assim, não se há de falar em inconstitucionalidade da referida medida provisória. Recurso de Revista conhecido e provido parcialmente. (...) (TST - RR: 5557007220045110052 555700-72.2004.5.11.0052, Relator: José Simpliciano Fontes de F. Fernandes, Data de Julgamento: 24/09/2008, 2ª Turma, Data de Publicação: DJ 13/10/2008.). Grifos originais.

Observa-se, no entanto, que o vínculo contratual firmado entre as partes é regido por normas contratuais que, em qualquer caso, deverão ser compatíveis com o texto constitucional.

O empregado temporário na Administração Pública não se submete ao regime estatutário, aplicável aos servidores efetivos, nem ao regime celetista, o previsto na. Trata-se de um vínculo de natureza jurídico-administrativa, cuja regulamentação depende da legislação específica do ente federativo contratante.

Como supracitado, a contratação de servidores temporários sem concurso público somente pode ocorrer em situações verdadeiramente excepcionais, que atendam aos requisitos constitucionais estabelecidos. É imprescindível que a necessidade temporária seja devidamente justificada, que o interesse público excepcional seja demonstrado e que exista uma lei autorizativa para a realização da contratação. A observância rigorosa desses requisitos visa garantir a legalidade e a transparência nas contratações, preservando os princípios já citados e que regem a Administração Pública e a proteção dos direitos dos cidadãos.

Portanto, é possível observar que a Municipalidade mantém contrato temporário com servidores públicos contratados sem regular certame por anos, desconfigurando a excepcionalidade do serviço prestado e demonstrando que seria possível a realização de concurso público durante esse período, diante disto, vale destacar que a manutenção de tal quadro fático que afronta os princípios constitucionais da Administração Pública, pode configurar ato de improbidade administrativa, como já entendeu o Tribunal de Justiça

Matogrossense, in litteris:

APELAÇÃO CÍVEL - AÇÃO CIVIL PÚBLICA – IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA - PREFEITO MUNICIPAL - CENTENAS DE CONTRATAÇÕES DE SERVIDORES SEM CONCURSO PÚBLICO - ALEGAÇÃO DE CARÁTER TEMPORÁRIO E EXCEPCIONAL DAS CONTRATAÇÕES - IMPROCEDENTES - LEI MUNICIPAL - EXCEÇÃO À OBRIGATORIEDADE DO CONCURSO PREVISTO NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA - ART. 37, IX - ATOS QUE NÃO SE HARMONIZAM COM O SENTIDO DO DISPOSITIVO CONSTITUCIONAL - OFENSA AOS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - CARACTERIZAÇÃO DA IMPROBIDADE - SENTENÇA MANTIDA - RECURSO IMPROVIDO. O enunciado do inciso IX, do art. 37, CR/88, é bastante preciso ao admitir a contratação por prazo determinado “para atender necessidade temporária de excepcional interesse público”, de forma que as contratações no âmbito Municipal, à luz deste dispositivo, devem com ele guardar perfeita harmonia, sob pena de repercutir em atos e improbidade administrativa, ao se verificar a ofensa aos princípios aos quais deve se ater a Administração Pública, mormente da legalidade, impessoalidade e moralidade. (TJMT – AC nº 96764/2006 – 4ª C. Cível – Rel. Dr. José Zuquim Nogueira – DJ 12/03/2007)

Assim, é fundamental ressaltar que cabe aos entes públicos garantir que as contratações temporárias ocorram apenas em situações excepcionais, respeitando a regra geral de provimento de cargos efetivos por meio de concurso público. Os princípios gerais da Administração Pública, estabelecidos no art. 37, caput, da Constituição Federal, exigem que essa prática seja seguida, assegurando a conformidade com as normas constitucionais. (ACORSI, 2018)

3.2 O município de Além Paraíba e contratos temporários

A Lei Complementar Municipal nº 003/1993 estabelece diretrizes e normas de organização da administração pública no município de Além Paraíba, com destaque para os artigos que tratam de contratos temporários e seus aspectos regulamentares. Em especial, os artigos 231 à 233 definem parâmetros para as contratações temporárias e a aplicação de regimes administrativos especiais.

O artigo 232 da referida lei, trata de aspectos cruciais para a regulamentação das contratações temporárias na administração pública do município de Além Paraíba. Este artigo, em consonância com o artigo 37, inciso IX da Constituição Federal, visa garantir que as contratações temporárias sejam feitas exclusivamente em situações excepcionais e de interesse público. A análise deste artigo deve considerar seu contexto dentro da legislação maior e os princípios constitucionais que regem a Administração Pública.

Além disso, especifica as condições sob as quais a Administração Pública do município

pode realizar contratações temporárias, e estabelece que tais contratações são de caráter excepcional, somente sendo permitidas quando houver necessidade temporária de excepcional interesse público. Esse é um requisito fundamental para a validade das contratações, pois garante que a Administração Pública não utilize de forma arbitrária a modalidade de contrato temporário, evitando que ela seja uma solução permanente para cargos que deveriam ser ocupados por servidores efetivos, via concurso público.

Também menciona que as contratações devem ser realizadas dentro dos parâmetros estabelecidos pela legislação vigente, incluindo a necessidade de justificção pública e documentada da excepcionalidade do interesse público. Esse aspecto visa garantir a transparência e a legalidade do processo, em alinhamento com os princípios constitucionais da moralidade e publicidade, que são basilares para a Administração Pública.

Portanto, embora o servidor temporário tenha direitos trabalhistas como 13º salário, férias, e FGTS, ele não goza de direitos como a estabilidade e as vantagens dos servidores efetivos, o que reforça a transitoriedade e a excepcionalidade do vínculo. Além disso, o contrato temporário, regido pela Lei Complementar nº 003/1993, é mais flexível, permitindo que a Administração Pública resolva questões emergenciais sem a necessidade de concurso público. Importante destacar supracitada impõe uma limitação clara quanto à duração do contrato temporário. Esse vínculo deve ser sempre temporal e não pode ultrapassar o prazo necessário para atender à necessidade emergencial.

Observa-se no §2º do artigo 232 que há um prazo de 12 meses para cada contrato, podendo o contrato ser renovado à medida que se observa a necessidade daquele serviço. A contratação temporária não pode ser utilizada como uma solução definitiva para cargos ou funções permanentes dentro da administração pública, reforçando o caráter excepcional e transitório dessa modalidade contratual.

A contratação temporária deve, portanto, ser uma solução pontual e justificada, cabendo à administração demonstrar, de forma clara, as razões pela qual o contrato temporário se faz necessário. O princípio da eficiência exige que as contratações temporárias sejam realizadas de forma a atender rapidamente às necessidades urgentes da administração pública, sem comprometer a qualidade dos serviços prestados à sociedade. Por fim, o princípio da isonomia assegura que todos os candidatos tenham iguais oportunidades de acesso às vagas, sem discriminação ou favorecimento, o que implica em um processo seletivo justo e baseado em critérios objetivos e transparentes. Assim, as previsões da referida lei estão em conformidade com o princípio da moralidade administrativa, que exige que a atuação do poder público seja não apenas legal, mas também ética e orientada pelo interesse público.

Porém, é fundamental que a Administração Pública, ao seguir as disposições desta lei, tome medidas para evitar abusos e assegurar que as contratações temporárias sejam realmente excepcionais, pontuais e justificadas pela necessidade do serviço público.

CONCLUSÃO

Este trabalho proporcionou uma análise abrangente a respeito das contratações temporárias na administração pública, evidenciando quais os princípios que a regem e quais os requisitos para esta maneira de contrato.

Quanto à característica do excepcional interesse público, observa-se que esse requisito se manifesta pela urgência da necessidade da Administração Pública em relação ao contratado, seja devido à natureza temporária do objeto da contratação ou pela falta de tempo suficiente para a realização de um concurso público.

Segundo o entendimento doutrinário e jurisprudencial analisado na presente monografia, para que as contratações temporárias pela Administração Pública sejam consideradas válidas, é imprescindível que o Ente Federativo observe três pressupostos fundamentais: primeiro, a determinabilidade temporal do contrato, ou seja, a fixação clara do prazo de duração; segundo, a temporariedade da função, que deve estar vinculada a uma necessidade passageira e específica; e, por fim, a excepcionalidade do interesse público, que justifica a contratação por tempo determinado diante de uma urgência ou situação imprevisível. Se por alguma razão esses pressupostos não sejam devidamente atendidos, o contrato será considerado nulo. Além disso, se for verificada a infração aos princípios que orientam a Administração Pública, poderá configurar-se um ato de improbidade administrativa, com as consequências jurídicas que dele decorrem.

Entretanto, caso o ente federativo realize a contratação de servidores por tempo determinado sem que tenha sido editada uma legislação específica que discipline esse tipo de vínculo e o contrato venha a ser posteriormente declarado nulo, o único direito que será devido ao trabalhador será o pagamento pelas horas efetivamente prestadas, além dos valores relativos aos depósitos do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Esse entendimento é considerado uma afronta aos princípios fundamentais que asseguram os direitos sociais, uma vez que desconsidera a proteção dos direitos do cidadão que se dedica ao serviço público. A supressão dos direitos do trabalhador que contribui com seu trabalho para a Administração Pública, configura uma violação à dignidade da pessoa humana e aos direitos trabalhistas. Dessa forma, a penalização por essa conduta deve recair sobre o ente federativo que, ao contratar sem a devida regulamentação legal, incorre em ato de improbidade administrativa, devendo ser responsabilizado por suas ações que prejudicam os direitos do trabalhador e comprometem a legalidade e a moralidade administrativa.

Conclui-se, portanto, que a contratação temporária por excepcional interesse público, quando utilizada corretamente, mostra-se uma ferramenta fundamental para a Administração Pública. Isso porque ela permite o atendimento de necessidades urgentes e específicas sem comprometer os recursos públicos com a contratação de servidores efetivos.

Dessa forma, todas as vantagens previstas em lei devem ser garantidas e pagas ao servidor contratado temporariamente, uma vez que, como já mencionado, esses servidores não se submetem ao regime celetista nem ao regime estatutário. Em vez disso, eles estão sujeitos a um regime jurídico especial, que deve, acima de tudo, respeitar e assegurar o cumprimento de princípios fundamentais, especialmente o da dignidade da pessoa humana. Tal regime, portanto, deve ser interpretado e aplicado de forma a assegurar que os direitos trabalhistas do servidor temporário sejam integralmente respeitados, garantindo-lhe uma proteção condizente com os direitos fundamentais estabelecidos pela Constituição.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

A associação entre impessoalidade e finalidade é abonada também por **LEANDRO BORTOLETO**, Direito administrativo, JusPodivm, 2012, p. 38.

BRASIL. **Vade Mecum Saraiva Tradicional**. 36 ed. São Paulo: SaraivaJur, 2024.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 18º edição, revista, ampliada e atualizada. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2007. **Manual de direito administrativo**, p. 406.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 31. ed. rev. atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

LAPORTA, Tais. Nova Lei Trabalhista 2017, Flexibilidade de Férias. Rio de Janeiro: RJ, 2017.

NOLETO, Eliezer de Queiroz. CLT: Consolidação das leis do trabalho Brasília: Câmara dos Deputados. Edições Câmara, 2018.

PINTO, Alexandre Guimarães Gavião. Os princípios mais relevantes do Direito Administrativo. *Revista da EMERJ*, v. 11, n. 42, p. 130-141, 2008.

SILVA, D. CONTRATO TEMPORÁRIO NO FUNCIONALISMO PÚBLICO: A EXCEÇÃO TRANSFORMADA EM REGRA, monografia (Bacharelado em Direito) Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pernambuco. Recife, p.49, 2019.

SILVA, José Afonso da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2014. p. 690.

SILVA, T. A INCONSTITUCIONALIDADE DOS CONTRATOS TEMPORÁRIOS REALIZADOS PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, Monografia (Bacharelado em Direito) Faculdade de Direito, Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni. Teófilo Otoni, p.41, 2015.

SILVA, Taís Ferreira da. *A inconstitucionalidade dos contratos temporários realizados pela administração pública*. Teófilo Otoni: Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, 2015. Monografia apresentada ao Curso de Direito como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

ACORSI, Carine Fernanda; tempo, por; pública, determinado na administração. universidade regional integrada do alto uruguai e das missões pró-reitoria de ensino, pesquisa e pós-graduação campus de erechim departamento de ciências sociais aplicadas. Erechim, p.44, 2018.