

PARA OS PREFEITOS, PREFEITAS, SECRETÁRIOS E ASSESSORES MUNICIPAIS DO RN
- Abaixo, Nota Técnica explicativa e esclarecedora da FEMURN, **ACERCA DA CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO PARA ATENDER A NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO.**

Saudações Municipalistas a todos (as),

NOTA TÉCNICA

A presente nota técnica tem por objetivo elucidar as dúvidas acerca da possibilidade jurídica de contratação temporária no âmbito da Administração Pública Municipal por ser um tema bastante recorrente, bem como pela necessidade dos Municípios de contratar pessoal no início da gestão dada a impossibilidade de abertura imediata de concurso público que implica obrigatoriamente e por consequência um levantamento do quadro de pessoal e estudo prévio de impacto orçamentário financeiro em atendimento à Lei de Responsabilidade Fiscal.

A contratação por tempo determinado na Administração Pública é uma exceção à regra de admissão de servidores e empregados públicos via concurso público (art. 37, II da CF). Assim, a Constituição Federal ressalva apenas a nomeação para cargo em comissão (art. 37, II e V) e a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público (art. 37, IX) como hipóteses em que o Poder Público poderá contratar diretamente sem concurso, desde que seja esta última uma situação de contratação de servidores públicos a título precário para atividades essenciais e de interesse público sob pena de nulidade do ato (art. 37, §2º).

Dessa forma, **a contratação temporária será considerada lícita se preenchidos os seguintes requisitos:**

- a) Autorização legislativa das hipóteses de contratação temporária;**
- b) Realização de processo seletivo simplificado;**
- c) Contratação por tempo determinado;**
- d) Atender necessidade temporária;**
- e) Presença de excepcional interesse público.**

A previsão legal da contratação temporária deve constar em lei municipal aprovada especificamente para esse fim que estabeleça hipóteses justificadoras da contratação, bem como o prazo máximo dos contratos, salários, direitos e deveres dos contratados, observados os requisitos acima elencados.

Nesse sentido, recomenda-se que o Município, após verificação da sua necessidade de excepcional interesse público, aprove uma lei que disponha acerca das normas gerais para todos os casos de contratação temporária de excepcional interesse público em conformidade com o que dispõe a Lei Federal nº 8.745/93, com a previsão das vagas em anexo e sempre que houver necessidade envie para câmara nova minuta com fundamento na lei geral já aprovada para autorização de novas vagas de caráter temporário.

Nota-se, portanto, que a contratação por prazo determinado é uma excepcionalidade e a observância dos requisitos tem o intuito de evitar que essas contratações se perpetuem no tempo com renovações automáticas que não observam a lei e descaracterizam a transitoriedade desse tipo de contrato.

A necessidade temporária da contratação pressupõe a precariedade e não uma contratação temporária para o atendimento de necessidades permanentes em detrimento do concurso público. No entanto, é possível contratar temporariamente no caso de não haver aprovados em concurso público ou durante o prazo necessário para a organização de um novo certame, e ainda nas hipóteses de substituição de servidores afastados, desde que se defina um prazo certo para a realização do mesmo.

Assim, havendo necessidade temporária de pessoal, a contratação por tempo determinado deve ser realizada em respeito ao princípio da continuidade do interesse público, pois funções essenciais à coletividade são ininterruptas. Nesses casos, não importa se a atividade desempenhada é permanente ou temporária, basta que a demanda a ser suprida seja caracterizada pela transitoriedade e pelo excepcional interesse público e que não haja recursos humanos suficientes nos quadros da própria Administração.

Processo seletivo simplificado

Além da existência de lei autorizativa para fins de contratação temporária e dos demais requisitos já citados, tal contratação deve ser precedida de Processo Seletivo Simplificado, em atendimento ao princípio da impessoalidade do artigo 37, *caput*, da Constituição Federal e do artigo 3º da Lei 8.745/93.

As regras do processo seletivo simplificado deverão ser expressas em edital, em conformidade com a lei local e com as necessidades de contratação temporária de cada secretaria que formalizará seu pedido e o justificará ao órgão responsável pelas contratações. O órgão responsável avaliará os pedidos de admissão conjuntamente com a assessoria técnica, jurídica, da contabilidade e do controle interno a fim de fazer cumprir todo o procedimento necessário a este tipo de contratação, sem deixar de observar o estudo de impacto orçamentário financeiro, tendo em vista que implicará em aumento de despesa com pessoal.

O edital do processo seletivo simplificado deverá conter o fundamento legal e os requisitos específicos para contratação através de critérios objetivos de seleção, informações sobre as funções a serem preenchidas, a qualificação profissional exigida, a remuneração, local de exercício, carga horária, prazo de contratação, prazo de validade da seleção e possibilidade de renovação ou não, dentre outros. Ressalta-se ainda que no edital dever-se-á constar também os critérios de pontuação utilizados para os casos de desempate dos candidatos, conteúdo programático, no caso da seleção incluir a aplicação de provas além

da análise curricular, prazos para interposição de recursos, ordem de convocação e outras informações necessárias para garantir a transparência e a impessoalidade da seleção.

É importante também constar no edital o número total por funções, de acordo com o que foi aprovado por lei, para viabilizar que a Administração possa contratar posteriormente se houver formação de cadastro de reserva, formalizando as contratações à medida que surgir a necessidade, tendo em vista a grande rotatividade de servidores, seja por licença, afastamentos, exonerações, entre outros. Assim, o momento para aferir a necessidade temporária e o excepcional interesse público é o da admissão de pessoal e não o da realização do processo seletivo.

A vigência e/ou prorrogação do processo seletivo poderá ser de, no máximo, até dois anos (art. 37, II da CF), caso não exista previsão legal na lei municipal. O edital deve ser publicado na imprensa oficial de forma a promover ampla divulgação e dar eficácia ao ato, bem como deverá existir dotação orçamentária suficiente e específica que justifique o aumento de despesa com pessoal em conformidade com o artigo 16, I cumulado com o artigo 17 da Lei de Responsabilidade Fiscal (LC nº 101/2000).

Para a realização do Processo Seletivo Simplificado é necessário ainda que seja nomeada comissão de servidores específica, designada através de portaria, para a realização da seleção dos profissionais habilitados no certame. Os servidores deverão ser preferencialmente efetivos e que tenham competência para avaliar se os candidatos preenchem os requisitos previstos para as vagas oferecidas.

A seleção poderá, quando não houver tempo hábil para realização de provas, correção e divulgação dos resultados, ser através de análise curricular e entrevista, desde que a Administração estabeleça no edital os critérios objetivos de avaliação, como: qualificação profissional, experiência, habilidades específicas ao desempenho da função, entre outros. Tais critérios poderão ser avaliados através de pontuação predeterminada de forma clara no edital e é indispensável que o candidato comprove documentalmente suas competências e experiências profissionais.

Duração dos contratos e previsão de prorrogação

A lei municipal definirá o prazo máximo de duração dos contratos temporários em conformidade com as situações justificadoras, sendo recomendada a fixação de prazo máximo de 12 (doze) meses, bem como a possibilidade e os limites da prorrogação contratual que deverá ser uma única vez por igual período (STF, ADI 890).

Nesse sentido, é importante destacar também a necessidade de fixação de carência para a contratação do mesmo profissional, nos termos do artigo 9º, III, da Lei Federal nº 8.745/93, de forma a impedir uma contratação sucessiva que passe a ser caracterizada como um contrato por tempo indeterminado. Assim, é importante que a lei local vede a contratação de servidor que já teve seu contrato temporário renovado por igual período, impedindo-o de ser contratado temporariamente pela Administração de forma consecutiva, ou seja, permitindo sua contratação somente após o cumprimento de um período mínimo de carência, oportunizando assim a contratação de outros profissionais habilitados e cadastrados.

Por fim, destacamos que o profissional contratado nestes termos não poderá ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo comissionado ou função de confiança, nos termos do inciso II do artigo 9º da Lei Federal nº 9.745/93 e será regido pelo Regime Jurídico Único dos Servidores do Município a que estiver vinculado, considerando os limites legais por não se tratar de um servidor efetivo.

Sendo o que tínhamos para o momento, na oportunidade, colocamo-nos à disposição para quaisquer outros esclarecimentos.

TATIANE DANTAS NASCIMENTO
Mestre em Direito UFRN
OAB/RN N° 9.799