

CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO: ASPECTOS RELEVANTES

Roberto Silva Soledade

Diretor da AFINCO

A Constituição Federal de 1988, proclamadora de um Estado Democrático de Direito, estatuiu, com muita propriedade, que a regra para provimento de cargos e empregos públicos é a prévia aprovação do candidato em concurso de provas, ou de provas e títulos, nos precisos termos do seu consagrado art. 37, inciso II. O constituinte buscou, sem sombra dúvida, garantir a observância do fundamental princípio da isonomia no acesso aos cargos e empregos públicos.

Contudo, a própria Constituição tratou de disciplinar em quais circunstâncias a regra acima exposta poderá ser afastada, apresentando duas exceções: provimento de cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração (art. 37, II, *in fine*), e contratações por tempo determinado para atender situações de excepcional interesse público (art. 37, IX), na forma da lei. No presente artigo interessa-nos apenas a segunda delas.

Antes de abordarmos as questões polêmicas sobre o assunto, sentimo-nos no dever de tentar fixar a essência do disposto no inciso IX do art. 37 da Carta Magna. O objetivo da norma constitucional é, certamente, dotar a Administração de um mecanismo célere, capaz de atender a situações excepcionais, nas quais a realização do concurso público poderá comprometer a atuação administrativa eficiente. Dessa forma, as hipóteses de contratações por tempo determinado devem estar voltadas para o atendimento expedito de necessidades temporárias, não estando o legislador ordinário totalmente livre para eleger quaisquer hipóteses fáticas como caracterizadoras de excepcional interesse público.

A maioria das leis existentes sobre o tema (a exemplo da Lei Federal n.º 8.745/93), em obediência ao princípio da isonomia, dispõe que as contratações temporárias por excepcional interesse público, em regra, deverão ser precedidas de processo seletivo simplificado, evitando, assim, favoritismos. Em determinados casos, como ocorrência de calamidade pública ou surtos epidêmicos, dada a urgente necessidade da contratação, prescinde-se da realização do processo seletivo simplificado.

Nos casos de contratação por tempo determinado, o contratado não ocupa cargo ou emprego público, mas, sim, exerce **função pública**. O seu regime de trabalho, segundo o nosso entendimento, será aquele disciplinado pela lei de contratação temporária própria de cada ente federativo (princípio da legalidade). Assim, se a lei optar pelo regime celetista, este será o regedor das relações contratuais entre o exercente de função pública e a Administração. Da mesma forma, o regime estatutário (ou regime de direito administrativo) também pode ser escolhido para disciplinar tais relações de trabalho.

O que deve aqui ser sublinhado sobre o assunto é a ocorrência de distorções sobre o alcance da expressão “excepcional interesse público”. A contratação temporária não deve se constituir numa fuga à realização de concurso público; antes, deve configurar-se apenas e tão-somente em meio de atendimento a situações emergenciais, nas quais a demora, própria do processamento de um concurso público, afetaria os interesses primaciais da comunidade, como saúde, educação e salubridade.

A contratação temporária, portanto, não se presta a suprir situações comuns, normais do cotidiano da Administração Pública. A contratação de servidor temporário para desempenhar atividade que não surja de uma situação incomum (p.ex., uma epidemia de malária ou limpeza de ruas por conta de uma inundação) é completamente divorciada dos fins perseguidos pela Constituição. Por tal razão, deve ser considerada irregular.

Por fim, alertamos para o fato de que as contratações por excepcional interesse público são **temporárias**, o que significa dizer que o seu prazo de vigência não deve se estender por longo período, mas apenas o suficiente para atender a situação de excepcionalidade.