UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – CCJ
CURSO DE DIREITO

JOHN ANDERSON OLIVEIRA DE PAIVA

A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB

SANTA RITA
2021

JOHN ANDERSON OLIVEIRA DE PAIVA

A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

SANTA RITA

2021

Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P149c Paiva, John Anderson Oliveira de.
A contratação temporária por excepcional interesse público dos profissionais de enfermagem no município de João Pessoa/PB / John Anderson Oliveira de Paiva. - João Pessoa, 2021.
61f. : il.

Orientação: Paulo Vieira de Moura.
Monografia (Graduação) - UFPB/DCJ/SANTA RITA.

1. Contrato temporário. 2. Administração pública. 3. Concurso público. 4. Serviço público. I. Moura, Paulo Vieira de. II. Título.

UFPB/DCJ CDU 34

Elaborado por LUCIMARIO DIAS DOS SANTOS - CRB-654/15

JOHN ANDERSON OLIVEIRA DE PAIVA

A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO DOS PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA/PB

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba, como exigência parcial da obtenção do título de Bacharel em Ciências Jurídicas.

Orientador: Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura

Data da Aprovação: _____

Banca Examinadora:

_____

Prof. Dr. Paulo Vieira de Moura – (Orientador)

_____

Prof. Dra. Ana Paula Basso – (Examinadora)

_____

Prof. Ms. Adriana dos Santos Ormond – (Examinadora Externa)

RESUMO

A contratação temporária por excepcional interesse público representa exceção à regra constitucional de ingresso no serviço público por meio do concurso público. Esta modalidade contratual possui natureza jurídica-administrativa, constituindo um regime especial para os profissionais assim contratados. Este vínculo possui, ainda, pressupostos específicos que devem ser respeitados quando da sua utilização, dado seu caráter excepcional. O presente estudo visa compreender como o Município de João Pessoa realiza esses contratos e fazer um comparativo entre o número de profissionais de enfermagem contratados por excepcional interesse público no município de João Pessoa/PB em relação àqueles que integram o quadro permanente de servidores do Município. Para isto, foi realizada análise quantitativa do número de vínculos contratuais dos profissionais de enfermagem durante os anos de 2018, 2019 e 2020 a partir de pesquisa realizada no portal da transparência da prefeitura municipal. Trata-se de uma pesquisa bibliográfica, documental e empírica. Ao final da análise dos dados coletados, constatou-se o uso excessivo de contratação temporária entre os profissionais de enfermagem no município de João Pessoa durante o período estudado.

Palavras Chaves: Contrato temporário. Administração pública. Concurso público. Serviço público.

SUMÁRIO

1.INTRODUÇÃO.....5
2. SERVIÇO PÚBLICO: CONCEITO E FORMAS DE INGRESSO.....8
2.1 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....10
2.2 CLASSIFICAÇÃO DOS AGENTE PÚBLICOS.....14
3. A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....19
3.1 NATUREZA JURÍDICA E COMPETÊNCIA.....20
3.2 REQUISITOS PARA A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO.....23
3.2.1 LEI 8.745, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1993.....24
3.3 O CONTRATO TEMPORÁRIO NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA.....26
4. ANÁLISE QUANTITATIVA DOS DADOS DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA.....29
4.1 COLETA DOS DADOS 29
4.2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS.....30
4.3 ANÁLISE DOS DADOS.....41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....43
REFERÊNCIAS.....45
ANEXOS.....49

1 INTRODUÇÃO

A Constituição Federal consagra como meio originário para investidura em cargo ou emprego público o concurso público, instrumento legal que objetiva possibilitar igualdade de acesso a todos aqueles que atendam aos requisitos exigidos pela administração pública quando do ingresso ao serviço público.

No entanto, situações específicas em que a demora relativa à instauração de um concurso não seria adequada para atender urgente necessidade da administração e também a demanda temporária de eventuais serviços tornam válida, pela gestão pública, a utilização de contratações temporárias por excepcional interesse público, instituto consagrado no inciso IX do Art. 37 da Lei Maior.

Embora a contratação temporária seja exceção à regra geral do ingresso ao serviço público, é comum observar grande volume deste vínculo contratual entre os profissionais da saúde no município de João Pessoa/PB.

Neste sentido, a problemática que norteia a presente pesquisa é compreender o uso em excesso dessa modalidade contratual para profissionais de saúde, em especial da enfermagem, quando comparado aos que integram o quadro permanente de servidores, ou seja, aqueles que adentraram ao serviço público por meio de concurso público.

Este estudo se faz relevante uma vez que o uso excessivo da prerrogativa constitucional da contratação temporária poderá trazer prejuízos à oferta de serviço de saúde pública e também prejuízos, sob uma ótica jurídica, para os direitos dos profissionais contratados por prazo determinado.

Para além disto, este tipo contratual, desvinculado de situações legais que o caracteriza, além de indicar provável irresponsabilidade administrativa por parte da gestão pública municipal, poderá caracterizar afronta à regra do concurso público e, por óbvio, afronta à Carta Magna.

Sendo assim, o objetivo da presente pesquisa foi analisar os dados quantitativos de vínculos temporários dos profissionais de enfermagem no município de João pessoa/PB entre os anos de 2018, 2019 e 2020. Esta análise considerou o contexto no qual os dados pesquisados estão inseridos, visando entender a necessidade dessas constantes contratações ao longo do período pesquisado ou se

essa modalidade contratual é utilizada realmente em caráter temporário e excepcional.

Do ponto de vista da abordagem metodológica, este estudo baseia-se em uma análise quantitativa dos dados coletados de maneira a os confrontar com a teoria e as referências legislativas sobre o tema da pesquisa. Trata-se de uma pesquisa empírica, isto é, de uma pesquisa dedicada ao tratamento da "face empírica e fatual da realidade; produz e analisa dados, procedendo sempre pela via do controle empírico e fatual" (Demo, 2000, p. 21).

Quanto ao procedimento metodológico, utilizou-se, inicialmente, a pesquisa bibliográfica através de material já elaborado sobre a temática, a exemplo de livros, periódicos científicos e sites. Associado a isto, buscou-se, também, a utilização da abordagem de normas jurisprudências e legislativas sobre o assunto.

Este estudo analisou dados quantitativos e conceitos jurídicos sob a ótica da Constituição federa, de lei municipal, de edital, por conseguinte trata-se, igualmente, de uma pesquisa documental, uma vez que essa modalidade de pesquisa “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa”. (GIL, 2002, p. 51).

Por fim, foi desenvolvida pesquisa de campo, objetivando coletar os dados referentes ao número de contratações temporárias dos profissionais de enfermagem no município de João Pessoa/PB entre os anos de 2018, 2019 e 2020. Os dados da coleta foram retirados do portal da transparência do município e organizados em tabelas e gráficos pelo autor.

A escolha de pesquisar apenas os números dos vínculos contratuais referentes a profissionais de enfermagem, fundamenta-se na extensiva quantidade de categorias profissionais que compõe a oferta dos serviços de saúde pública municipal.

O presente trabalho de conclusão de curso encontra-se dividido em três partes. A primeira delas procura conceituar o que se entende por serviço público e as suas formas ingresso. Procurou-se relacionar também, nesta seção, os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência com o objeto da pesquisa, em especial com o ingresso ao serviço público.

A segunda parte apresenta como a contratação temporária por excepcional interesse público é regulada na legislação federal e na legislação do município de

João Pessoa. Expõe-se também a natureza jurídica e a competência jurisdicional deste vínculo contratual.

Já na terceira parte, a partir dos dados do número de vínculos da contratação temporária dos profissionais de enfermagem retirados do portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa, buscou-se estabelecer uma média anual deste número de contratações. Este material possibilitou realizar análise comparativa entre o número de profissionais temporários em face daqueles efetivos.

Assim, de maneira comparativa, pretendeu-se estabelecer um referencial empírico que possa sugerir, mas não determinar o uso em excesso da contratação temporária de profissionais de enfermagem no município de João Pessoa.

2 SERVIÇO PÚBLICO: CONCEITO E FORMAS DE INGRESSO

Conceituar serviço público é tarefa difícil, tendo em vista a complexidade da atividade e a amplitude de seu conceito. No entanto, predomina o entendimento de que o serviço público é uma atividade prestada pelo Estado com ou sem exclusividade, criada por lei e com a finalidade de atender as necessidades públicas.

Neste sentido, a opinião de Marçal Justem Filho (2016, p. 727):

> Serviço público é uma atividade pública administrativa de satisfação concreta das necessidades individuais e transindividuais, materiais ou imateriais, vinculadas diretamente a um direito fundamental, insuscetíveis de satisfação adequadas mediante os mecanismos da livre iniciativa privada, destinada a pessoas indeterminadas, qualificada legislativamente e executada sob o regime de direito público.

Desse modo, para que haja a devida prestação dessas atividades são necessários sujeitos que façam as vezes da máquina pública. São sujeitos que encarnam o serviço público e, sendo instrumentos deste, fazem a engrenagem pública funcionar. Neste sentido, é fundamental a definição de critérios claros para que um sujeito comum, investido em função da administração pública, faça as vezes desta.

Assim, a administração pública tem natureza institucional o que pode pressupor um conjunto de pessoas, no entanto, este aglomerado de sujeitos deve atuar de modo organizado, contínuo e permanente seguindo regras específicas e comprometida com a vontade estatal. Para tal feito é fundamental que toda essa organização esteja prevista na legislação pátria, de modo a organizar não só o ingresso no serviço público, mas toda a sua atuação. (JUSTEM FILHO, 2006)

Para Hely Lopes Meirelles (2011) os servidores públicos são todas as pessoas físicas incumbidas, definitivamente ou transitoriamente, do exercício de alguma função estatal. Neste mesmo sentido, de acordo com Maria Sylvia Zanella Di Pietro *(*2009), os servidores públicos são aquelas pessoas físicas que prestam algum serviço ao Estado e às entidades da administração indireta, com algum vínculo contratual de trabalho e mediante uma remuneração paga pelos cofres públicos.

Neste mesmo contexto, Celso Antônio Bandeira de Mello assim os define:

> Servidor público, como se pode depreender da Lei Maior, é a designação genérica ali utilizada para englobar, de modo abrangente, todos aqueles que mantêm vínculos de trabalho profissional com as entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos da União, Estados, Distrito Federal, Municípios, respectivas autarquias e fundações de

> Direito Público. Em suma: são os que entretêm com o Estado e com as pessoas de Direito Público da Administração indireta. (2008, p. 248-249).

Quando se fala em ingressar no serviço público, a Constituição Federal estabelece em seu artigo 37, II e IX, que:

> II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia 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, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;
> IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público,

Depreende-se a partir da leitura destes dispositivos que a regra geral para ingresso no serviço público é por meio de concurso público, trazendo ainda o dispositivo constitucional medidas que devem ser adotadas como caráter excepcional, que é o caso da contratação por serviço temporário. Vale destacar que, com frequência, a realização de concurso público é suprimida pela administração pública em detrimento de contratação temporária, atentando contra à regra geral constitucional.

Apesar de lícita e utilizável, este tipo de contratação deve atender aos critérios estabelecidos para seu uso, não sendo meio principal de ingresso no serviço público, fato que atenta não só contra o dispositivo constitucional, mas também causa prejuízo aos servidores assim contratados e à sociedade como um todo. Esta problemática é foco central para o desenvolvimento desta pesquisa.

Desse modo, o ingresso no serviço público por meio do concurso público visa atender à necessidade de que este serviço seja prestado por pessoas devidamente capacitadas para desempenhar as funções relativas ao cargo ocupado, evitando que os cargos sejam ocupados por pessoas sem a devida qualificação cujo critério de admissão difere do mérito e do interesse público.

É importante aqui fazer o destaque que o conceito de interesse público na jurisprudência e doutrina brasileira é controverso, sendo até considerado um conceito indeterminado. Não obstante, vale destacar a definição de Luis Roberto Barroso (2005) no prefacio de Interesses públicos versus interesses privados: desconstruindo o princípio de supremacia do interesse público:

> O interesse público primário é a razão de ser do Estado e sintetiza-se nos fins que cabe a ele promover: justiça, segurança e bem-estar social. Estes são os de interesses de toda a sociedade. O interesse público secundário é o da pessoa jurídica de direto público que seja parte em uma determinada relação jurídica - quer se trate da União, do Estado-membro, do município ou das suas demais autarquias. Em ampla medida, pode ser identificado como o interesse do erário, que é o de maximizar a arrecadação e minimizar as despesas.

Neste sentido, o concurso público é o meio técnico posto à disposição da administração para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, atender ao princípio da isonomia uma vez que proporciona igual oportunidade de acesso aos cargos e empregos públicos a todos os que atendam aos requisitos estabelecidos de forma geral e abstrata em lei. (MEIRELLES, 2009)

2.1 PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A forma de um indivíduo ingressar no serviço público deve necessariamente estar pautada nos princípios basilares elencados no artigo 37 da Carta Maior. O respeito aos princípios estabelecidos garante não somente a legalidade, mas a certeza de uma forma de um ingresso justo e coerente, garantido segurança jurídica a todo este processo.

Desse modo, prescreve o *caput* do artigo 37 da Constituição Federal:

> Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

Sobre princípios constitucionais, afirma Hely Lopes Meirelles:

> Os princípios básicos da administração pública estão descritos em doze regras de observância e obrigatório entendimento para o bom administrador: legalidade, moralidade, impessoalidade ou finalidade, publicidade eficiência, razoabilidade, proporcionalidade e ampla defesa. Contraditório, segurança jurídica, motivação e supremacia do interesse público. Os cinco primeiros estão expressos no art.37, caput da CF de 1988; e os demais, embora não foram ainda mencionados, decorrem do nosso regime político, tanto que, ao daqueles, foram textualmente enumerados pelo art. 2° da Lei Federal 9.784, de 29/01/1999. (2000. p. 81)

Desse modo, seja o ingresso público por meio de concurso ou por meio de contratação temporária, há obrigatoriedade ao administrador público fazer

observância dos princípios já apresentados. A seguir definição sucinta satisfará a compreensão da necessidade de respeito a cada um deste princípios expressos no artigo 37 do texto constitucional: a) princípio da legalidade, b) princípio da impessoalidade, c) princípio da moralidade, d) princípio da publicidade e e) princípio da eficiência.

A) Princípio da Legalidade. Do princípio da legalidade depreende-se que a forma de adentrar ao serviço público deve estar em conformidade com a lei, sob pena de nulidade. Para este princípio, a administração pública não poder ir de encontro à lei, só poderá agir segundo esta.

Neste sentido, a perfeita observância deste princípio traz aos cidadãos uma importante proteção aos direitos individuais, uma vez que realizando suas atividades somente dentro daquilo que é pautado em lei, a administração pública não realizará abusos emanados de seus agentes. É dentro desta perspectiva que nos ensina Hely Lopes Meirelles (2000, p. 82):

> Na Administração pública não há liberdade nem vontade pessoal. Enquanto na administração particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na administração pública só é permitido fazer o que a lei autoriza. A lei para o particular significa poder fazer assim; para o administrador público significa; deve fazer assim.

Portanto, devem os administradores da coisa pública zelarem por rigorosa observância daquilo que a lei determina, inclusive quando o assunto for ingresso no serviço público, do contrário, atos que desrespeitam a legalidade imposta neste processo deverão ser anulados.

B) Princípio da impessoalidade. A observância do princípio da impessoalidade traz a ausência de marcas pessoais e particulares do administrador nas atividades públicas. Importante é a compreensão que a pessoa política em questão é o Estado e aqueles que compõe a administração pública realizam suas atividades voltadas ao interesse público. Desse modo, neste contexto, não são permitidas promoções pessoais.

Por isso, o entendimento decorrente da impessoalidade é o de que a administração pública deve pautar suas atividades visando o bem coletivo, o interesse público. Neste sentido, Marcello Alexandrino (2009) apresenta que a impessoalidade como um prisma determinante da finalidade e de toda atuação administrativa é

acepção mais tradicional deste princípio e traduz a ideia que toda a atuação da administração deve visar o interesse público, deve ter como finalidade a satisfação do interesse público.

Assim, tal princípio consagra o entendimento que não deve haver privilégios na seleção de pessoal. Seja no processo em si de seleção ou no modo escolhido pelos administradores para o ingresso de novos servidores dentro da atividade pública. Logo, não seria válido utilizar a contratação temporária por mera vontade daquele que administra a máquina pública, uma vez que a situação apresentada demonstre a necessidade de um concurso público, por exemplo. Pois, como demonstrado, a finalidade é sempre satisfazer o interesse público.

C) Princípio da moralidade. Por este princípio, cabe a compreensão que o agente público não deve tão somente seguir a lei, mas também possuir comportamento que respeite os princípios éticos e jurídicos adequados exigíveis do trabalho que exerce em nome da administração pública.

É importante a compreensão que tal princípio não se refere exatamente à moral comum, mas aos valores morais que estão postos nas normas jurídicas, ainda que toda ofensa à moral social vinculada a uma determinação jurídica também será uma ofensa ao princípio da moralidade. Ensinam Marcelo Alexandrino e Vicente Paulo (2009, p. 199-201):

> O princípio da moralidade torna jurídica a exigência da atuação ética dos agentes da Administração Pública. A denominada moral administrativa difere da moral comum justamente por ser jurídica e pela possibilidade de invalidação dos atos administrativos que sejam praticados com inobservância desse princípio.

Conforme os autores, estando a moralidade expressa na lei, esse princípio é requisito de validade e não apenas de mérito. Logo, não estão sujeitos apenas à análise de oportunidade e conveniência, mas de mérito. Por isso, ato contrário à moral administrativa é nulo. Assim, cabe total observância do exposto princípio nas situações de ingresso no serviço público, de modo que tal situação enseja rigoroso respeito à moral jurídica.

D) Princípio da publicidade. Este princípio garante a transparência na atuação do poder público perante o conjunto social. Importante ressaltar que não basta simplesmente divulgar os atos administrativos, uma vez que tais informações precisam ser claras e compreensíveis a fim de garantir uma possível fiscalização por parte dos cidadãos. Para o princípio em questão, o sigilo é exceção e deverá ser utilizado diante daqueles casos previstos no ordenamento jurídico.

Logo, é possível a compreensão deste princípio em dois sentidos: a primeira acepção está ligada à eficácia do ato. Neste caso, um concurso público sem edital publicado não possibilita acesso à população. A segunda acepção possibilita o controle a legitimidade do ato tanto pelos órgãos de controle como pela própria população. (ALEXANDRINO E PAULO, 2009)

E) Princípio da eficiência. O último princípio a integrar o rol do *caput* do artigo 37 da Constituição Federal, preza por uma prestação de serviço adequada e positiva à sociedade. Logo, cabe aos agentes públicos oferecer o melhor serviço possível sempre preservando os recursos públicos.

Maria Sylvia Zanella Di Pietro aponta a importância deste princípio:

> O princípio da eficiência apresenta, na realidade, dois aspectos: pode ser considerado pelo modo de atuação do agente público, do qual se espera o melhor desempenho possível de suas atribuições, para lograr os melhores resultados; e em relação ao modo de organizar, estruturar, disciplinar a administração pública, também com o mesmo objetivo de alcançar os melhores resultados na prestação do serviço público. (2014, p.84)

O segundo aspecto apresentado pela autora muito tem relação com a observância deste princípio quando o tema for ingresso de servidores no serviço público. Assim tal ingresso deve ter pretensão de selecionar os melhores candidatos, de forma a atender os interesses públicos.

Desnecessário é o apontamento que, embora não estejam elencados expressamente no artigo 37, outros princípios devem ser aplicados na forma de selecionar o servidor público, como por exemplo, o da razoabilidade, e o da igualdade.

Portanto, diante de todos os apontamentos expostos não há como negar o respeito a cada um destes princípios constitucionais por parte da administração pública quando esta for realizar o ingresso de seus servidores, garantido segurança jurídica e a supremacia do interesse público.

2.2 CLASSIFICAÇÃO DOS AGENTES PÚBLICOS

Compreendido a importância dos princípios expressos no artigo 37 da Carta Magna neste processo de ingresso dos servidores públicos, vale destacar que os servidores são apenas uma classificação daquilo que é definido por agentes públicos. Desse modo, Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino (2011, p. 384) definem agentes públicos da seguinte maneira:

> São todos aqueles que exercem uma atividade pública de natureza profissional e remunerada, sujeitos à hierarquia funcional e ao regime jurídico estabelecido pelo ente federado a qual pertencem. São os ocupantes de cargos públicos, de empregados públicos, de empregados públicos e de funções públicas nas administrações direta e indireta das diversas unidades da Federação nos três poderes.

Dessa maneira, de acordo com definição dos autores compreende-se agente público como todo aquele que estabelece algum vínculo com o Estado, mesmo que seja de forma temporária.

Corroborando com esse entendimento, a Lei 8. 429 de 1992, conhecida como a Lei da improbidade administrativa, em seu artigo 2°, faz a seguinte definição:

> Art. 2° Reputa-se agente público, para os efeitos desta lei, todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior.

Destarte, definido agente público, é importante para demonstrar como esta categoria é classificada pela doutrina jurídica brasileira, sobretudo para que fiquem claras as diferenças entre os mais diversos tipos de agentes públicos. Vale destacar observância especial para aquele contratado de maneira temporária, tendo em vista que este é o tema central da presente pesquisa.

Neste contexto, a classificação aqui empregada e amplamente utilizada no ordenamento jurídico brasileiro será a definida por Hely Lopes Meirelles. Consoante o autor, agentes públicos integram cinco espécies, a saber: a) agentes políticos, b) agentes administrativos, c) servidores públicos, d) agente honorífico, e) empregado público, f) contratados temporários, g) agentes honoríficos, delegado e agentes credenciados. (MEIRELLES, 2004). A seguir definição de cada uma destas espécies facilitará a compreensão de geral sobre o tema.

a) Agentes políticos. De acordo com Hely Lopes Meirelles (2004) é possível compreender que agentes políticos são aqueles que figuram no primeiro escalão do governo, investido em cargo, função, mandato ou comissões por nomeação, eleição, designação ou delegação para realizar atribuições constitucionais. Esses agentes atuam com liberdade funcional, prerrogativas e responsabilidades próprias. Para o autor:

> Os agentes políticos exercem funções governamentais, judiciais e quase-judiciais, elaboram normas legais, conduzem negócios públicos, decidem e atuam com independência nos assuntos de sua competência. São autoridades públicas supremas do Governo e da Administração na área de sua de atuação, pois não estão hierarquizadas, sujeitando-se apenas aos graus e limites constitucionais e legais de jurisdição. (MEIRELLES, 2004, p.77)

b) Agentes administrativos. Esta é a categoria mais importante para compreender a abordagem da presente pesquisa. Aqui, diferente dos agentes políticos, uma das características é a subordinação e hierarquia funcional. Logo, os agentes administrativos são todos aqueles investido num âmbito de um órgão ou entidade pública para desempenhar uma função profissional, com competências executórias. Seus direitos e deveres são regulados por uma lei e não diretamente da Constituição. Pode-se compreender que os agentes administrativos são ainda divididos em três categorias: servidor público, empregado público e servidor temporário. (MEIRELLES, 2004)

c) Servidores públicos. Esta categoria caracteriza-se por ser aquela ocupante de cargo público. Desse modo, sua relação com o Estado é de caráter estatutário. Para melhor compreensão, vale-se utilizar da definição de cargo público trazida pela lei 8.112, de 1990, o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Federais, que nos diz:

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

Conforme já apresentado, o artigo 37 da Carta Maior exige a realização de concurso público para a investidura em cargo público, no entanto tal dispositivo ressalva a possibilidade da nomeação para cargo em comissão, sendo este de livre nomeação e exoneração.

Dessa forma, aquele com investidura no cargo público fará jus, após o estágio probatório, à estabilidade, no entanto esta prerrogativa não se aplicará ao nomeado exclusivamente para cargo em comissão, que terá sua relação com o Estado regida pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas). Importante ressaltar que a legislação traz a possibilidade de nomeação para o cargo em comissão ser realizada a um servidor público ocupante de cargo efetivo.

Nas palavras de Celso Antônio Bandeira de Mello (2012, p. 226):

> O regime normal dos servidores públicos teria mesmo de ser o estatutário, pois este (ao contrário do regime trabalhista) é o concebido para atender a peculiaridades de um vínculo no qual não estão em causa tão só interesses empregatícios, mas onde avultam interesses públicos básicos, visto que os servidores públicos são os próprios instrumentos da atuação do Estado. Tal regime, atributivo de proteções peculiares aos providos em cargo público, almeja, para benefício de uma ação impessoal do Estado – o que é uma garantia para todos os administrados –, ensejar aos servidores condições propícias a um desempenho técnico isento, imparcial e obediente tão só a diretrizes político-administrativas inspiradas no interesse público.

As palavras do autor são de profunda importância para o tema aqui abordado, uma vez que a investidura em cargo público, através de concurso público, é prerrogativa que atende unicamente às demandas da administração pública, sendo, portanto, afastado qualquer interesse diferente daquele que é público. Logo, antes mesmo de uma segurança jurídica trabalhista para o servidor, esta forma de ingresso no serviço público é uma proteção a própria vontade estatal.

d) Empregado público. Assim como aqueles que ocupam cargo público, os empregados públicos devem ser submetidos a concurso público, todavia estão sujeitos a regime jurídico contratual na CLT. Assim afirma Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2016, p. 656):

> Os empregados públicos são contratados pela legislação trabalhista, de competência da União (art. 22, I da Constituição). Submetem-se concomitantemente às normas constitucionais para investidura mediante concurso público, acumulação de cargos, vencimentos e as previstas no Capítulo VII do Título III da Constituição e ao direito do trabalho.

Pode-se, portanto, compreender empregados públicos como aqueles que trabalham na administração pública indireta que possuem personalidade jurídica de direito privado.

e) Contratados temporários. Estes, como o próprio nome indica, são contratados por tempo determinado por excepcional interesse público, de modo já citado no artigo 37, IX da Constituição Federal. Importante é a compreensão que esta classificação possui caráter residual, uma vez que não há que se falar nem em cargo nem em emprego público, exercendo, os contratados temporários, somente função pública.

Neste sentido nos ensina Hely Lopes Meirelles (2011, p. 460):

> Todo cargo tem função, mas pode haver função sem cargo. As funções do cargo são definitivas; as funções autônomas são, por índole, provisórias, dada a transitoriedade do serviço que visam a atender, como ocorre nos casos de contratação por prazo determinado.

Vale aqui o entendimento que, conforme expresso em texto constitucional, este tipo de contrato será estabelecido por lei. Desse modo, os trabalhadores temporários contratados pela administração pública não estão sujeitos nem ao regime estatutário nem às regras trabalhistas da CLT, mas somente à lei específica própria de cada ente federativo.

Para que ocorra contratação temporária cabe à administração pública a devida justificativa descrevendo a anormalidade presente e as razões que tornam imprescindível este tipo de contratação, sob pena de nulidade do contrato e responsabilização da autoridade que a ensejou. (GASPARI, 2009)

Nesta pesquisa, posteriormente, analisaremos o quantitativo de profissionais de enfermagem contratados por excepcional interesse público no município de João Pessoa/PB. Desse mesmo modo, objetiva-se apresentar panorama geral deste tema dentro do ordenamento jurídico brasileiro. No entanto, neste momento é importante apenas compreensão de como esta possibilidade de ingresso no serviço público é classificada pela doutrina jurídica

f) Agentes honoríficos, delegados e credenciados. Os agentes públicos honoríficos desempenham serviço público em razão das características que lhes são próprias, a exemplo da honra e capacidade profissional. Esta classe não possui vínculo permanente com o Estado e, em regra, não são remunerados. São exemples de honoríficos os mesários das eleições e os membros do tribunal do júri. (MEIRELLES, 2010)

Os agentes delegados são aqueles particulares que, por delegação do Estado, executam um serviço púbico e assumem o risco da atividade em que atuam. Cabe ao Estado a fiscalização da prestação deste serviço. (MEIRELLES, 2010)

Por fim, consoante Hely Lopes Meirelles (2010), os agentes credenciados são aqueles que recebem a incumbência de representar o Estado em determinado ato ou praticar atividade específica, mediante remuneração do poder público credenciante.

Compreendida a classificação exposta, bem como a importância do respeito aos princípios constitucionais para que ocorra o ingresso no serviço público, esta pesquisa, no capítulo seguinte, objetiva abordar a maneira como a contratação temporária é aludida perante o ordenamento jurídico brasileiro, e, em especial, no município de João Pessoa/PB.

3 A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA PELA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA À LUZ DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A possibilidade de contratação temporária pela administração pública não é uma inovação da Constituição Federal de 1988. Ao abordar esse tema afirma José dos Santos Carvalho Filho (2009, p. 139):

> A Lei n. 5.426 de 7.1.1928 já previa que certos encargos de serviço público, como aqueles realizados pelos diaristas, mensalista e serventes poderiam ser realizados pela simples nomeação, pelo Ministro competente, de pessoas contratadas para esse fim.

Nesse mesmo sentido, o pensamento de Gustavo Alexandre Magalhães (2005, p. 139):

> Apesar de ter sido tratada no ordenamento jurídico brasileiro como admissão em caráter eminentemente excepcional, a contratação temporária sempre teve seu lugar. E nem poderia ser diferente considerando que as situações imprevistas, apesar de não acontecerem cotidianamente, não são raras na administração pública.

Essa modalidade de contratação já era prevista na Constituição de 1969, a qual expressava que o regime jurídico dos servidores admitidos em serviços de caráter temporário ou contratados para funções de natureza técnica especializada seria estabelecido por lei especial. Já em 1988, a nossa Carta Maior estabelece a possibilidade da contratação temporária pela administração pública em seu artigo 37, IX, conforme já mencionado anteriormente nesta pesquisa.

A contratação temporária é perfeitamente compreensível quando utilizada pela administração pública, uma vez que essa, em certos momentos, necessita da realização de serviço e nem sempre dispõe de tempo necessário para praticar todos os atos exigíveis para a realização de concurso público. No entanto, o controle das contratações temporárias é essencial para que essa prerrogativa pública seja utilizada dentro dos limites estabelecidos na legislação pátria.

Desse modo, é permitido que a máquina pública faça uso legal da contratação temporária apenas em caráter excepcional, afastando, assim, a possibilidade de utilizar esse instrumento por mero capricho ou satisfação de interesses pessoais daqueles que administram os bens públicos. Logo, este capítulo busca compreender

os principais requisitos que a legislação brasileira aponta quando o tema é contratação temporária por excepcional interesse público.

3.1 NATUREZA JURÍDICA E COMPETÊNCIA

É crucial compreender que o vínculo entre os empregados temporários e a administração pública não se confunde com o de provimento de cargo efetivo por servidores públicos estatutários. Desse mesmo modo, distingue-se ainda do regime trabalhista dos empregados públicos e dos cargos exclusivamente comissionados. Neste sentido ensina José dos Santos Carvalho Filho (2008, p.574):

> Diz a Constituição que a lei estabelecerá os casos de contratações desses servidores. Assim dizendo, só se pode entender que o Constituinte pretendeu caracterizar essa relação funcional como de natureza contratual. Cuida-se, de fato, de verdadeiro contrato administrativo de natureza funcional, diverso dos contratos administrativos em geral pelo fato de expressar um vínculo de trabalho subordinado entre a Administração e o servidor. Não obstante essa qualificação, a lei instituidora do regime certamente poderá incluir algumas normas que mais se aproximem do regime estatutário, que, inclusive, tem aplicação subsidiária no que couber. O que não poderá, obviamente, é fixar outra qualificação que não a contratual.

Destarte, de acordo com o autor, o contratado temporário não se submete nem ao regime estatutário nem ao regime celetista. Trata-se, portanto, de um vínculo de natureza jurídico administrativa que deverá ser regulado por lei editada pelos entes federados. Por consequência, para os profissionais com vínculo temporário o regime trabalhista é, nas palavras de Gustavo Alexandre Magalhães, dito como especial. Afirma o autor:

> A expressão “regime especial” deveria ser entendida como regime específico dos servidores temporários. Independente da natureza do vínculo, o regime jurídico dos servidores temporários deverá ser distinto daquele previsto para os servidores públicos efetivos. (MAGALHÃES, 2005, p.83)

Fomentando o assunto, Marcello Alexandrino e Vicente Paulo (2009, p. 281) declaram:

> Podemos dizer que os servidores públicos contratados por tempo determinado exercem função pública remunerada, tendo o seu vínculo funcional com a Administração pública caráter jurídico-administrativo e não trabalhista. Eles não têm um contrato de trabalho em sentido próprio; o contato que firmam com a administração é um contrato de direto público, que não descaracteriza a sua condição de agente público estatutário.

Em decorrência disso, as demandas judiciais sobre essas relações funcionais são de competência da Justiça Comum e não da Justiça do Trabalho. Em relação ao regime previdenciário, os contratados temporariamente estão sujeitos ao regime geral, ou seja, aquele aplicável a todos os trabalhadores civis, com exceção dos ocupantes de cargos públicos efetivos. Neste sentido, vale o destaque para entendimento do Supremo Tribunal Federal:

> EMENTA Administrativo e Processual Civil. Dissídio entre servidor temporário e o poder público. ADI nº 3.395/DF-MC. Competência da Justiça comum. Reclamação julgada procedente. 1. Compete à Justiça comum pronunciar-se sobre a existência, a validade e a eficácia das relações entre servidores e o poder público fundadas em vínculo jurídico-administrativo temporário. 2. Não descaracteriza a competência da Justiça comum o fato de se requererem verbas rescisórias, FGTS e outros encargos de natureza símile, dada a prevalência da questão de fundo, a qual diz respeito à própria natureza da relação jurídico-administrativa, ainda que desvirtuada ou submetida a vícios de origem. 3. Agravo regimental provido e reclamação julgada procedente para se anularem os atos decisórios proferidos pela Justiça do Trabalho e se determinar o envio dos autos de referência à Justiça comum. (Rcl 4351 MC-AgR, Relator(a): Min. MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: Min. DIAS TOFFOLI, Tribunal Pleno, julgado em 11/11/2015, ACÓRDÃO ELETRÔNICO DJe-068 DIVULG 12-04-2016 PUBLIC 13-04-2016) (BRASIL, 2016)

De outro modo, nos casos em que o ente federativo sequer editara lei específica regulamentando a modalidade de contratação temporária prevista no artigo 37, IX da Constituição, estar-se-á diante de um mero contrato de trabalho, portanto a competência, nesse caso, será a da Justiça do Trabalho. Assim, assegura-se aos trabalhadores contratados as prerrogativas da CLT. Convergindo com esse entendimento, destaca José dos Santos Carvalho Filho (2008, p. 574):

> A justiça comum só é competente para apreciar tais litígios quando o ente federativo tiver efetivamente editado a lei especifica reguladora do regime especial, como determina o art. 37, inciso IX da CF. Se não o tiver feito, sequer pode recrutar servidores pelo regime especial; caso o faça, a pretexto de admitir servidores temporários, estará celebrando, dissimuladamente, mero contrato de trabalho, de modo que futuros conflitos deverão ser decididos na Justiça do Trabalho.

Nesta perspectiva, em sede de Recurso de Revista (RR), o Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu o conflito de competência nos casos em que não há regime estatutário estabelecido pelo ente público quando da contratação temporária nos seguintes termos:

> COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. CONTRATAÇÃO DA RECLAMANTE PELO MUNICÍPIO SEM PRÉVIA APROVAÇÃO EM

> CONCURSO PÚBLICO. PEDIDO DE VERBAS TRABALHISTAS. CONTRATAÇÃO NÃO SUBMETIDA AO REGIME ESTATUTÁRIO E AO REGIME JURÍDICO-ADMINISTRATIVO (ARTIGO 37, INCISO IX, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL). No caso, não é possível extrair do acórdão regional nenhum indício de existência de regime estatutário ou jurídico-administrativo. Portanto, isso significa que o Município não se desincumbiu do ônus probatório em relação à contratação da reclamante pelo regime estatutário. Com efeito, do quadro fático delineado pelo Regional, não há comprovação de que a reclamante tenha sido contratada pelo regime jurídico único ou tenha sido reenquadrada em regime estatutário instituído pelo ente público. Consequentemente, correta a fixação da competência da Justiça do Trabalho para a apreciação do feito. Para decidir em sentido RJLB, Ano 3 (2017), nº 5_____465_ diverso, seria necessário o revolvimento dos elementos probatórios dos autos, procedimento vedado a esta Corte recursal de natureza extraordinária, nos termos da Súmula nº 126 do TST. Recurso de revista não conhecido. CONTRATO NULO. AUSÊNCIA DE CONCURSO PÚBLICO. DEFERIMENTO DE SALDO DE SALÁRIO E DEPÓSITO PARA O FGTS. SÚMULA Nº 363 DO TST. O Tribunal a quo reconheceu a nulidade da contratação da reclamante pelo Município reclamado sem prévia aprovação em concurso público (artigo 37, inciso II, da Constituição Federal) e adotou o entendimento de que, nesse caso, a trabalhadora somente faz jus ao pagamento da contraprestação pactuada e dos valores referentes aos depósitos do FGTS, para que não haja enriquecimento ilícito, uma vez que o serviço prestado não pode ser restituído. Verifica-se, pois, que a decisão regional se encontra em sintonia com o disposto na Súmula nº 363 do TST, o que afasta as violações apontadas e inviabiliza a demonstração de divergência jurisprudencial, conforme teor do artigo 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 2335002920135160008, Relator: José Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 09/12/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 18/12/2015) (BRASIL, 2015).

Portanto, pode-se compreender o trabalhador temporário como um prestador de serviço que tem sua relação disciplinada com o Estado por um contrato de prestação de serviço, regulado de acordo com a lei específica do ente público que instituiu a contratação. Vale destacar que esta contratação deve observar os parâmetros fixados na lei e utilizar do regime estatutário apenas de maneira subsidiária.

Além disto, os dissídios gerados em decorrência da relação de vínculo temporário com a administração pública, em geral, por ter natureza jurídico administrativa, são de competência da Justiça Comum e não da Justiça Trabalhista, cabendo a cada ente federativo instituir lei disciplinando o contrato temporário. Do mesmo modo, pode-se concluir que a ausência da edição da lei específica necessária à contratação temporária vincula esta relação empregatícia à Justiça do Trabalho.

Isto posto, cabe analisar de que maneira a legislação infraconstitucional disciplina esta modalidade de contrato trabalhista. Por este motivo, o tópico a seguir busca apresentar a legislação federal sobre o tema, bem como analisar a lei instituída

no município de João Pessoa/PB, apontando alguns dos requisitos que devem ser estritamente observados quando do uso dessa modalidade de vínculo contratual.

3.2 REQUISITOS PARA A CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO

Após esclarecimento da natureza jurídica e da competência para a contratação temporária, é importante delimitar alguns requisitos estabelecidos pela legislação infraconstitucional para este tipo de contrato trabalhista. Nesta perspectiva, a compreensão daquilo chamado de excepcional interesse público possui profunda relevância para este tema. Assim sendo, Wellington Pacheco Barros (2002, p.166-167) assim se manifesta:

> Interesse, em conceito jurídico, é o elemento intrínseco, o conteúdo subjetivo a ser protegido pelo direito. Desta forma, quando o legislador constituinte faz referência a interesse público no art. 37, inciso IX, da Constituição Federal, está informando ao exegeta que a estrutura jurídica que pretende proteger diz respeito com o direito da coletividade, função própria do agir administrativo e que é elemento fundamento para a existência do próprio Estado. No entanto com a expressão interesse público foi precedida da excepcional, que é aquilo que envolve exceção ou foge da normalidade é de se concluir que a lei que definirá a contratação temporária somente deverá ser edital para atender situações atípicas e sazonais de interesse público.

É possível compreender que a contratação temporária apresenta três características básicas gerais que devem ser consideradas pelo administrador. Inicialmente, é preciso haver a determinabilidade temporal da contratação, logo os contratos temporários precisam estar estabelecidos em prazo certo. Isto é exatamente o contrário daquilo que ocorre com os contratados que seguem o regime estatutário e, em geral, com o celetista.

Outra característica é a temporariedade da função, assim o serviço realizado por este tipo de contrato deve ter sempre um caráter temporário, do contrário deveria ser realizado concurso público para provimento de cargo efetivo.

E, por fim, a excepcionalidade do interesse público nos faz compreender que não cabe contratação temporária para situações comuns ou rotineiras, havendo necessidade de inescusável justificativa por parte do administrador público. Sobre este tema, Celso Antônio Bandeira de Melo (2006, p. 432) nos ensina que:

> Contratação com base no inciso IX dependerá, certamente de circunstanciadas justificativas na qual se exponham os fatos objetivos e as razões que a fazem indeclinável. À falta disto, será nula. A violação destes condicionamentos a que se aludiu e que, parece-nos, são simples decorrências implícitas no rigor do dispositivo, acarretará as consequências previstas no já aludido § 2° do art. 37, isto é: "nulidade do ato e punição da autoridade responsável nos termos da lei." Ainda, como é natural, ensejará a qualquer cidadão a propositura de ação popular (Art. 5°, LXXIII), para a fulminação do contrato e condenação da autoridade responsável a ressarcir os cofres públicos pela despesa dele resultante.

Logo, inicialmente, é possível compreender que o autor, alicerçado no dispositivo legal que prescreve a Constituição Federal quando da contratação temporária por excepcional interesse público, apresenta apontamentos básicos que devem ser rigorosamente respeitados no uso desta modalidade contratual.

Além disto, como já exaustivamente aqui falado, a contratação temporária será regida por lei ordinária, assim é possível afirmar que o artigo 37, IX da Carta Maior é norma jurídica de eficácia limitada, ou seja, aquela que depende de regulamentação para adquirir capacidade de produzir seus efeitos.

Neste sentido Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2005) propõe que 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 em que a mesma se dará.

3.2.1 LEI 8.745, DE 09 DE DEZEMBRO DE 1993

Do ponto de vista da legislação federal, esse tipo de contratação encontra-se regulado pela Lei 8.745 de 09 de dezembro de 1993. A referida Lei teve recepcionadas alterações em seu texto e possui aplicação restrita à contratação temporária em âmbito de competência da administração pública federal, às autarquias e fundações públicas federais.

No artigo 2° da Lei 8.745 de 09 de dezembro de 1993 são elencadas as possibilidades da contratação por excepcional interesse público. No contexto desta pesquisa, vale citar duas possibilidades trazidas pela lei, sendo elas: assistência a situações de calamidade pública e assistência a emergências em saúde pública. (BRASIL, 1993)

Essas possibilidades são relevantes para o contexto desta pesquisa uma vez que o objeto de estudo aqui é a análise quantitativa da contratação temporária para

captação de mão de obra de profissionais de enfermagem, em específico no município de João Pessoa/PB.

A primeira hipótese “situações de calamidade pública” também se mostra essencial neste momento, tendo em vista o cenário atual de pandemia apresentado pela disseminação de SARS-CoV-2, vírus causador da Covid-19. Visto que houve a consequente necessidade da contratação temporária de profissionais da área da saúde para atuar neste ambiente pandêmico.

Ademais, é importante frisar que é destacado pela legislação federal de que maneira deve ocorrer este tipo de contratação. Lei 8.745 de 09 de dezembro de 1993:

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

Dessa forma, a Lei traz para as possibilidades de contratação temporária a utilização do processo seletivo simplificado em detrimento do uso da modalidade originária de ingresso no serviço público, o concurso público. Aponta também que esta modalidade contratual poderá ocorrer, inclusive, sem a necessidade deste processo seletivo simplificado.

A possibilidade do não uso do processo seletivo simplificado dentro deste contexto tem profunda relevância dado a especificidade e urgência de que tratam as questões de emergência em saúde pública. Assim ensina Celso Antônio Bandeira de Mello (2006, p. 270):

> Trata-se, aí, de ensejar suprimento de pessoal perante contingências que desgarrem da normalidade das situações e presumam admissões apenas provisórias, demandadas em circunstâncias incomuns, cujo atendimento reclama satisfação imediata e temporária (incompatível, portanto, com o regime normal de concursos).

Apesar do indubitável posicionamento do autor e da prescrição legal, vale questionar como a contratação temporária está sendo gerida pelo administrador público. Ela ocorre em obediência à legislação e dentro de situações emergenciais ou o administrador público se utiliza desta prerrogativa normativa para contratar temporariamente profissionais de saúde de maneira indiscriminada? Essa questão será objeto de discussão no terceiro capítulo desta pesquisa.

Outro ponto de destaque da Lei federal que rege as contratações temporária é a taxatividade do tempo de duração desses vínculos empregatícios. Prescreve a Lei 8.745 de 09 de dezembro de 1993:

> Art. 4º As contratações serão feitas por tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:
> I - 6 (seis) meses, nos casos dos incisos I, II e IX do caput do art. 2º desta Lei;
> (...)
> Parágrafo único. É admitida a prorrogação dos contratos:
> VI - nos casos dos incisos I e II do caput do art. 2º desta Lei, pelo prazo necessário à superação da situação de calamidade pública ou das situações de emergências em saúde pública, desde que não exceda a 2 (dois) anos.

Aqui é importante a compreensão de que a regra do vínculo temporário é ser improrrogável, posto que há, neste contexto, uma situação emergencial. Isto evita a perpetuação destes contratos, o que afrontaria gravemente a utilização do concurso público, que é a regra geral para a admissão de pessoal pelo poder público. Assim, a duração da necessidade a ser atendida deve ser certa e identificável no tempo.

Por fim, a Lei 8.745 de 09 de dezembro de 1993 e suas alterações posteriores não vinculam os entes federados, visto que, pautado no princípio da autonomia, cada ente federado a partir de seus critérios de conveniência e peculiaridades possam editar sua própria legislação sobre o tema, exigindo, todavia, consonância aos mandamentos constitucionais e princípios da administração pública.

3.3 O CONTRATO TEMPORÁRIO NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA

O município de João Pessoa, enquanto ente federado autônomo, utilizando-se da prerrogativa constitucional do artigo 37, IX, também editou lei ordinária sobre o tema (veja anexo A). Como já citado anteriormente, a legislação estadual e municipal, apesar de independes da lei federal que dispõe sobre as contratações temporárias para atender as hipóteses de excepcional interesse público, deverão respeitar alguns aspectos desta. É assim que ensina José Afonso da Silva (2008, p. 681):

> A Lei 8.745 de 9.12.1993, está de acordo com essa doutrina, tanto que só regulou a contratação por órgãos da Administração Federal direta, autarquia e fundações públicas. Mas ela traz diretivas que devem ser seguidas por leis estaduais e municipais, como, por exemplo, a indicação de casos de necessidades temporárias (art. 2°), a exigência de processo seletivo simplificado para o recrutamento do pessoal a ser contratado (art. 3°), o tempo determinado e improrrogável (art. 4°).

No capítulo posterior serão analisados dados referentes à utilização do contrato trabalhista temporário por excepcional interesse público entre os profissionais de enfermagem no município de João Pessoa. Para melhor compreensão deste debate objetiva-se tratar a partir de então alguns dos pontos relevantes trazidos pela Lei ordinária nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016, que regula a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária no âmbito do município de João Pessoa. Inicialmente, vale destacar o artigo 2° da referida Lei:

> Art. 2° Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público os serviços indispensáveis:
> I - à assistência a situação de calamidade pública;
> II - assistência a emergência em saúde pública, inclusive surtos epidemiológicos.

O artigo 2° da lei municipal, em perfeita sintonia com a Lei federal 8.745 de 09 de dezembro de 1993, elenca possibilidades do uso do vínculo empregatício temporário. Por sua vez, os artigos 3° desta lei municipal cita que a modalidade na qual deverá ser realizada o recrutamento de pessoal quando do vínculo temporário é o processo seletivo simplificado que deverá estar sujeito a ampla divulgação, inclusive no Seminário Oficial do município, prescindindo, portanto, de concurso público. (JOÃO PESSOA, 2016).

Por fim, a legislação municipal traz ainda os direitos que devem ser preservados em relação ao trabalhador que exerce trabalho de caráter temporário. A Lei Nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016, prescreve:

> Art. 9° São direitos dos servidores públicos contratados nos termos desta Lei:
> I - percepção de remuneração contratada, não inferior ao mínimo legal;
> II - 13º (décimo terceiro) vencimento, integral ou proporcional ao tempo do exercício da função, após o primeiro ano de contrato;
> III - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal, após o primeiro ano de contrato.
> IV- repouso semanal remunerado.
> Art. 10 O servidor terá, durante o período do respectivo contrato temporário, direito às seguintes licenças ou afastamentos:
> I - maternidade, com prazo de duração de 180 (cento e oitenta) dias;
> II - paternidade, de 30 (trinta) dias corridos a partir da data do nascimento;
> III - casamento, por 8 (oito) dias consecutivos;
> IV - falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, por 8 (oito) dias consecutivos;
> Art.11. Os servidores contratados nos termos desta Lei vincular-se-ão obrigatoriamente ao Regime Geral de Previdência Social.

Compreender os tópicos apresentados tanto na legislação federal quanto na municipal se faz relevante para que, no capítulo posterior, possa ser questionado o

contexto do recrutamento empregatício na modalidade temporária, bem como analisar o uso em excesso desta modalidade contratual no município de João Pessoa entre os profissionais de enfermagem.

4 ANÁLISE QUANTITATIVA DOS DADOS DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA POR EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO DE PROFISSIONAIS DE ENFERMAGEM NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA

Este capítulo apresenta os dados relativos à contratação temporária por excepcional interesse público de profissionais de enfermagem no município de João Pessoa e sua análise no período compreendido do ano 2018 ao 2020.

A apresentação das informações permite compreender a intensidade da utilização da prerrogativa constitucional da contratação temporária por excepcional interesse público entre os profissionais de enfermagem em âmbito municipal durante os anos analisados.

A Lei ordinária nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016, que dispõe sobre as contratações temporárias por excepcional interesse público no município de João pessoa, determina em seu artigo 2°, incisos I e II, que este tipo de vínculo contratual se faz possível em situações de calamidade pública e situações de assistência à emergência em saúde pública, inclusive surtos epidemiológicos. (JOÃO PESSOA, 2016).

O mencionado dispositivo legal apresenta, incluindo as situações mencionadas, rol taxativo quando da possibilidade do uso da contratação temporária. No entanto, importa-nos para esta pesquisa analisar possível excesso do uso desta modalidade contratual entre os profissionais de enfermagem, uma vez que a legislação em comento traz essa prerrogativa para situações de assistência à saúde.

4.1 - COLETA DOS DADOS

Os dados foram coletados através do portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa. Tais informações estão divididas entre os anos de 2018, 2019 e 2020 e também divididas por categoria profissional, sendo técnicos (as) de enfermagem, profissionais de nível médio e enfermeiros (as), profissionais de nível superior.

Apesar de tratarem-se de profissões distintas, ambas pertencem à área da saúde e compõe à categoria de profissionais regulamentada pela Lei 7.498 de 25 de junho de 1986, que dispõe sobre a regulamentação do exercício de enfermagem em suas diversas categorias profissionais.

As duas profissões em comento são também fiscalizadas pelo Conselho Federal de Enfermagem, em âmbito nacional, e para os profissionais atuantes no município de João Pessoa, pelo Conselho Regional de Enfermagem da Paraíba, em âmbito estadual.

A partir das informações coletadas, foram construídas tabelas que apresentam o quantitativo mensal destes profissionais em relação ao número de vínculos efetivos e vínculos de contratação temporária por excepcional interesse público para cada ano pesquisado. E sobre os mesmos dados também foram construídos gráficos com o percentual da média anual destes dois tipos de vínculos. O gráfico, como instrumento didático, possibilita uma melhor visualização da média anual do quantitativo de vínculos, propiciando uma rápida e eficiente comparação entre o número de vínculos efetivos e o número de vínculos contratados temporariamente por excepcional interesse público.

Visando melhor organização das tabelas e gráficos, a sigla C.T.E.I.P foi padronizada para representar o número de contratos temporários por excepcional interesse público. Por sua vez, o quantitativo nomeado como “outros” faz referência aos Inativos, pensionistas, eletivos, empregados públicos, benefícios previdenciários temporários e aqueles à disposição ou que exercem função de confiança, conforme consta nos dados do Portal da Transparência municipal de João Pessoa.

4.2 APRESENTAÇÃO DOS DADOS

A exposição destes dados encontra-se dividia por ano pesquisado. Desse modo, para cada período em comento foi construído uma tabela com os dados dos vínculos anuais de cada categoria e um gráfico com o percentual médio de vínculos naquele ano.

A) Dados referente ao ano de 2018

Inicialmente, na tabela 1, apresenta-se os dados concernentes aos servidores técnicos(as) de enfermagem contratados em 2018. Percebe-se, de acordo com os dados exposto, que há entre o início e o final do ano de 2018 gradativo crescimento no quantitativo das contratações de técnicos(as) de enfermagem desses profissionais contratados. Ou seja, é possível notar que os contratos temporários por excepciona interesse público desses profissionais cresceram mês a mês nesse ano, com

pequenas variações considerando os meses de per si.

Tabela 1- Servidores técnicos(as) de enfermagem de João Pessoa em 2018

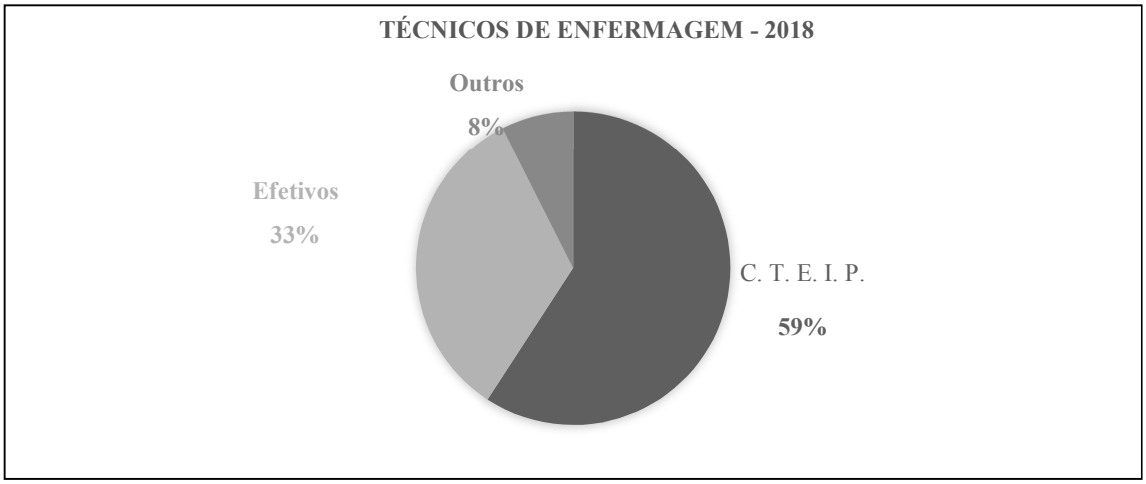
Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Janeiro	887	470	128	1485
Fevereiro	942	533	125	1600
Março	939	533	126	1598
Abril	938	527	129	1594
Maio	940	526	127	1593
Junho	957	520	127	1604
Julho	949	515	124	1588
Agosto	962	551	129	1642
Setembro	981	569	131	1681
Outubro	986	577	131	1694
Novembro	1005	573	132	1710
Dezembro	973	580	31	1584
Média anual	955	539	120	1614

Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal deJoão Pessoa (2021)

Na tabela 1 verifica-se também que o número de técnicos(as) de enfermagem pertencentes ao quadro efetivo do município de João Pessoa é inferior aos dos contratados temporariamente por excepcional interesse público durante todo o ano de 2018.

O gráfico 1 apresenta a porcentagem da média anual dos tipos de vínculos contratuais dos servidores técnicos (as) de enfermagem nesse mesmo ano.

Gráfico 1 – Comparativo entre o percentual da média anual de servidores técnicos (as) de enfermagem em 2018



Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021).

Nota-se, a partir de observação do gráfico 1 que o número da média anual de técnicos(as) de enfermagem no município de João Pessoa no ano de 2018 é majoritariamente composto por contratados temporários quando comparados aos números daqueles do quadro efetivo municipal.

A tabela 2 apresenta dados das modalidades contratuais dos enfermeiros(as) vinculados ao município de João Pessoa no ano de 2018. Percebe-se, nesta tabela, crescimento significativo no número destes profissionais ao longo do ano pesquisado.

Tabela 2 -Servidores enfermeiros (as) de João Pessoa em 2018

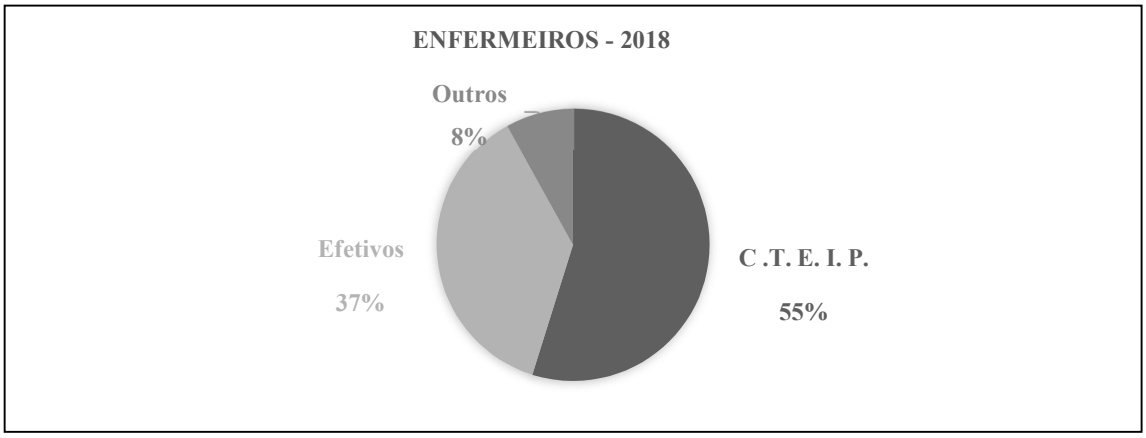
Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Janeiro	477	325	76	878
Fevereiro	515	344	80	940
Março	519	343	78	941
Abril	516	340	77	933
Maio	513	340	77	930
Junho	526	336	80	942
Julho	522	332	86	940
Agosto	530	365	84	979
Setembro	533	372	80	985
Outubro	554	380	75	1009
Novembro	552	391	80	1023
Dezembro	536	396	54	986
Média anual	524,5	355,25	77,25	957

Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal deJoão Pessoa (2021).

Na tabela 2 observa-se também que os números dos profissionais do quadro efetivo, apesar de apresentarem pequeno crescimento gradativo ao longo do ano, representam minoria quando comparados aos vínculos temporários.

O gráfico 2 evidencia o percentual comparativo da média anual dos contratos temporários de enfermeiros(as) no anos de 2018 em face do número destes profissionais que compõe o quadro efetivo.

Gráfico 2 – Comparativo entre o percentual da média anual de servidores enfermeiros (as) em 2018



Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

Nota-se, a partir da observação do gráfico 2 que a maior quantidade destes profissionais que compõe o serviço público de saúde municipal é composta por contratados temporariamente por excepcional interesse público.

Percebe-se, de acordo com as informações coletadas do ano de 2018, gradativo crescimento no quantitativo total das duas categorias profissionais entre o início e o final deste período. Ou seja, é possível notar que os dois tipos de vínculos apresentados, contrato temporário por excepcional interesse público e funcionários efetivos, tiveram um aumento significativo de profissionais de enfermagem entre início e final do ano de 2018.

Algo que certamente está relacionado a este aumento de vínculos é a realização do concurso público promovido pela prefeitura municipal de João Pessoa para profissionais de enfermagem no ano de 2018 através do edital n° 001/2018, conforme consta extrato do edital no anexo B. Além do concurso, a prefeitura municipal realizou, no mesmo ano, processo seletivo simplificado objetivando a contratação temporária também de profissionais da enfermagem através do edital n° 003/2018, conforme consta extrato no anexo C.

Importante ressaltar que a publicação do citado concurso do ano de 2018 é do mês de janeiro e que as contratações efetivas só começaram a ocorrer a partir do mês de julho do mesmo ano. Em relação ao processo seletivo simplificado, apresentado no anexo C, a publicação deste documento conta do mês de março de 2018 e foram incidas as contratações temporárias por excepcional interesse público também no mês de julho do mesmo ano.

Causa estranheza nestas informações o fato de haver um processo seletivo simplificado visando contratação temporária, e um concurso público, objetivando contratação efetiva, publicados no mesmo ano para os mesmos cargos, conforme se pode comprovar ao observar os anexos B e C desta pesquisa.

Compreendendo que o meio originário de ingresso no serviço público é o concurso público e havendo necessidade de contratações, deveria ocorrer, deste modo, um aumento no número de vagas ofertadas no concurso e a consequente supressão do processo seletivo simplificado, tendo em vista que este visa contratar profissionais de forma temporária.

Algo que sugere a necessidade permanente do número de vínculos temporários são os percentuais de média anual dos tipos de contratação, os quais demonstram que o número médio de contratações temporárias por excepcional interesse público representou mais da metade do quantitativo de ambas as categorias profissionais de enfermagem durante todo o ano de 2018.

B) Dados referente ao ano de 2019

A tabela 3 apresenta os dados referentes as modalidades contratuais dos técnicos(as) de enfermagem no município de João Pessoa durante todo o ano de 2019. Nota-se, entres os contratados temporariamente por excepcional interesse público pouca variação no número destes profissionais durante todo o ano exposto.

Tabela 3 - Servidores técnicos(as) de enfermagem de João Pessoa em 2019

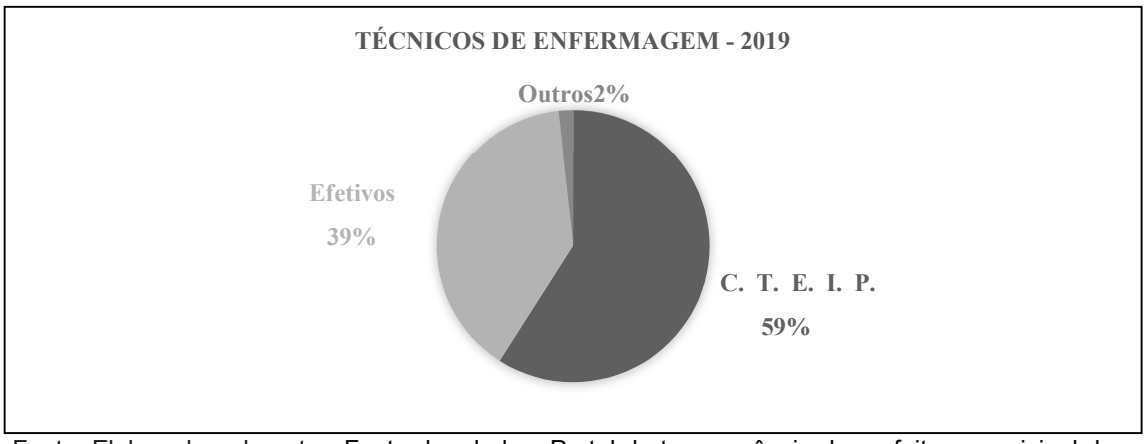
Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Janeiro	1049	600	25	1674
Fevereiro	975	604	26	1605
Março	942	613	26	1581
Abril	946	641	26	1613
Maio	945	638	28	1611
Junho	957	639	28	1624
Julho	959	653	28	1640
Agosto	950	649	28	1627
Setembro	944	643	30	1617
Outubro	940	639	30	1609
Novembro	947	640	31	1618
Dezembro	891	641	30	1562
Média anual	953,75	633,25	28	1615

Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

Infere-se também da tabela 3 que, além dos números de vínculos efetivos apresentarem pouca variação mensal, estes dados representam minoria quando comparados ao número de contratos temporários desses profissionais durante o ano em comento.

O gráfico 3 exibe o comparativo entre a média de vínculos anual dos técnicos(as) de enfermagem contratados por excepcional interesse público em relação aos dados desta mesma categoria pertencente ao quadro efetivo municipal no ano de 2019.

Gráfico 3 - Comparativo entre o percentual da média anual de servidores técnicos(as) de enfermagem 2019



Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de JoãoPessoa (2021)

É possível verificar no gráfico 3 que o quantitativo da média anual de técnicos de enfermagem contratados de maneira temporária representa mais da metade do número total destes profissionais vinculados ao município de João Pessoa no ano de2019.

A tabela 4 expõe dados dos vínculos contratuais do servidores enfermeiros(as)no município de João Pessoa durante todo o curso do ano de 2019.

Tabela 4 - Servidores enfermeiros(as) de João Pessoa em 2019 (continua)

Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Janeiro	577	427	21	1025
Fevereiro	557	426	22	1005

Tabela 4 – Servidores enfermeiros(as) de João Pessoa em 2019 (Continuação)

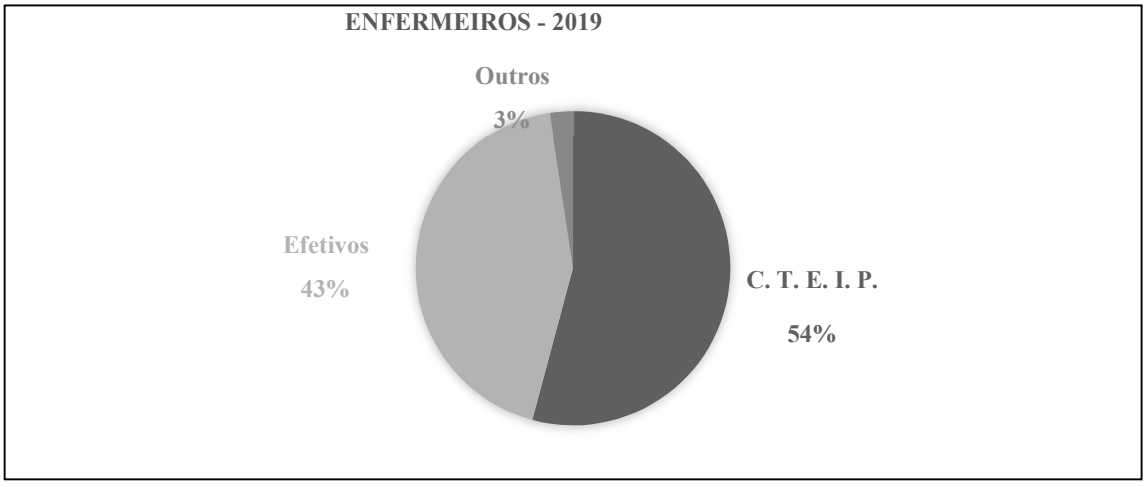
Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Março	513	422	23	958
Abril	533	442	23	998
Maio	536	438	24	998
Junho	550	436	24	1010
Julho	551	450	24	1025
Agosto	554	451	26	1031
Setembro	553	449	26	1028
Outubro	557	445	26	1028
Novembro	556	440	27	1023
Dezembro	530	440	27	997
Média anual	547,25	438,75	24,5	1010,5

Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Fonte: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

Nota-se na tabela 4 pouca variação mensal nos números dos vínculos contratuais, sejam eles efetivos ou temporários. É possível inferir também que o contratado temporário por excepcional interesse público representa maior quantitativo entre estes profissionais durante todos os meses do ano de 2019.

O gráfico 4 exibe o percentual da média anual dos servidores enfermeiros no ano de 2019, possibilitando realizar comparativo entre o número destes servidores vinculados por contrato temporários em relação àqueles que compõe o quadro efetivo do município.

Gráfico 4 – Comparativo entre o percentual da média anual de servidores enfermeiros (as) em 2019



Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

Infere-se da observação do gráfico 4 que o número destes servidores vinculados por contrato temporário representa grande maioria em relação aos servidores efetivos no ano de 2019.

É necessário esclarecer que não é objeto desta pesquisa apontar motivos quefazem os gestores municipais diminuírem ou aumentarem o número de vínculos temporários indiscriminadamente, porém é importante apontar os prejuízos que uma contratação temporária apresenta para a administração pública e, também, para os trabalhadores. Esta questão será discutida no próximo tópico deste capítulo, o qual realizará uma análise destes dados.

C) Dados referentes ao ano de 2020

A tabela 5 apresenta dados referentes aos vínculos contratuais dos servidorestécnicos(as) de enfermagem no município de João Pessoa durante o ano de 2020. Percebe-se nesta tabela considerável aumento no quantitativo dos contratados por excepcional interesse público quando comparados o início e o final do ano pesquisado.

Tabela 5 - Servidores técnicos(as) de enfermagem de João Pessoa em 2020

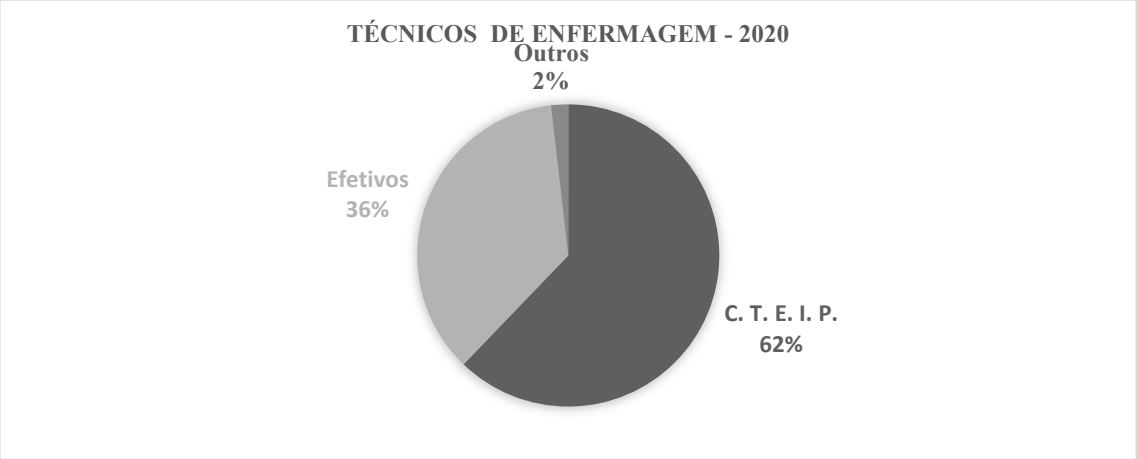
Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Janeiro	916	639	32	1587
Fevereiro	901	637	32	1570
Março	901	643	32	1576
Abril	957	643	32	1632
Maio	1043	646	32	1721
Junho	1271	643	32	1946
Julho	1265	643	32	1940
Agosto	1220	642	32	1894
Setembro	1214	640	32	1886
Outubro	1205	640	32	1877
Novembro	1196	639	33	1868
Dezembro	1192	639	33	1864
Média anual	1106,75	641	32,25	1780

Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

Os dados expostos na tabela 5 permitem concluir que, embora tenha ocorrido crescimento nos números de contratos temporários, o quantitativo de servidores efetivos apresentou pouca variação ao longo do ano.

O gráfico 5 apresenta dados percentuais da média anual das modalidades contratuais entre os servidores técnicos(as) de enfermagem no município de João Pessoa no ano de 2020.

Gráfico 5 – Comparativo entre o percentual da média anual de servidores técnicos (as) de enfermagem em 2020



Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

Os dados expostos no gráfico 5 permitem inferir que a média anual dos servidores contratados por excepcional interesse público representa a grande maioria do total destes profissionais no ano de 2020.

A tabela 6 expõe os dados dos vínculos contratuais dos servidores enfermeiros(as) no município de João Pessoa no ano de 2020. É possível notar, na tabela em questão, considerável aumento no número de contratados temporários por excepcional interesse público ao longo de todo o ano.

Tabela 6 - Servidores enfermeiros(as) de João Pessoa em 2020 (continua)

Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Janeiro	591	438	27	1056
Fevereiro	586	440	27	1053
Março	586	447	27	1060

Tabela 6 - Servidores enfermeiros (as) de João Pessoa em 2020 (continuação)

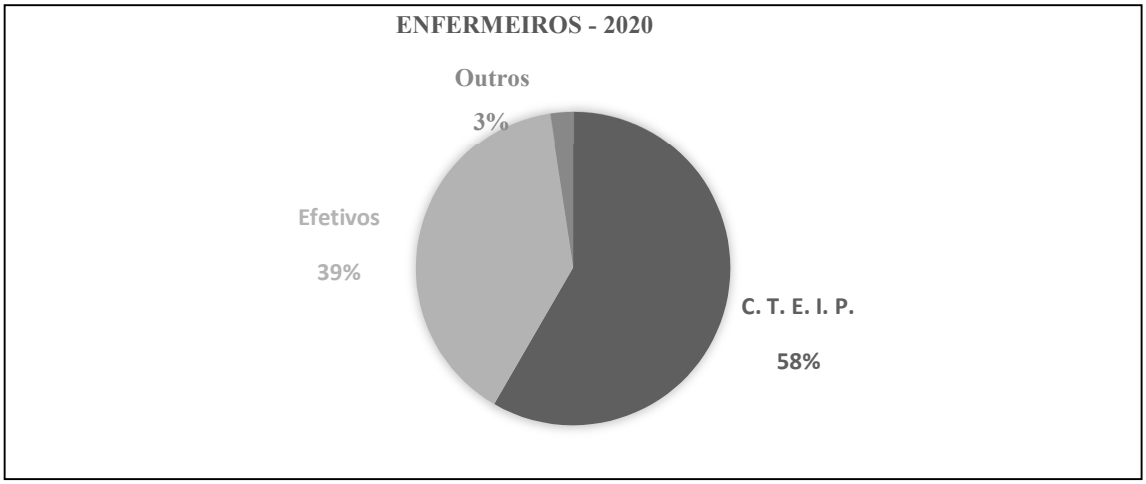
Mês	C.T.E.I.P	Efetivos	Outros	Total
Abril	622	451	27	1100
Maio	650	446	27	1123
Junho	750	447	27	1224
Julho	733	448	27	1208
Agosto	700	447	27	1174
Setembro	691	450	27	1168
Outubro	690	450	27	1167
Novembro	688	451	27	1166
Dezembro	687	450	27	1164
Média anual	664,5	447	27	1136,5

Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal deJoão Pessoa (2021)

Observa-se também na tabela 6 que em número de enfermeiros(as) vinculados ao quadro efetivo apresentou pouco variação dentro do ano de 2020.

Finalizando a exibição dos dados, o gráfico 6 apresenta comparativo entre a média anual dos tipos de vínculos contratuais dos servidores enfermeiros(as) no município de João Pessoa no ano de 2020.

Gráfico 6 – Comparativo entre o percentual da média anual de servidores enfermeiros (as) em 2020



Fonte: Elaborado pelo autor. Fonte dos dados: Portal da transparência da prefeitura municipal de João Pessoa (2021)

É possível inferir do gráfico que maioria do quantitativo de contratações

temporárias desses servidores no ano de 2020 quando comparada este número coma média anual daqueles que compõe o quadro efetivo municipal.

Para observar e analisar os dados referentes ao ano de 2020 é indispensável compreender o contexto no qual este período está inserido.

Em 2020 o mundo começou a atravessar uma severa pandemia causada pela disseminação do vírus SARS-CoV-2, causador da doença Covid-19. Neste cenário pandêmico e caótico que resultou em severas consequências para toda a sociedade,os profissionais da enfermagem desempenharam um papel louvável e de muita importância no combate ao tratamento de pacientes infectados por esta doença respiratória grave.

É importante compreender também que, nesta conjuntura na qual o mundo foi gravemente impactado, a administração pública precisou utilizar-se de instrumentos que a auxiliassem na gerência desta problemática. Um destas ferramentas, certamente, é a contratação temporária de profissionais da saúde por excepcional interesse público.

A Lei ordinária nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016, apresenta em seu artigo 2°, I e II que a prerrogativa de contratação temporária se faz válida em situações de calamidade pública e surtos epidemiológicos. (JOÃO PESSOA, 2016)

Neste sentido, num contexto diferente dos anteriores anos apresentados nestapesquisa, em 2020 este tipo de vínculo empregatício se faz válido e necessário dentro de uma situação de pandemia, tendo em vista suscetíveis decretos municipais que declararam estado de calamidade pública em âmbito municipal.

Assim, ao observar os dados referentes ao ano em comento, nota-se um considerável aumento no número de contratação temporárias ao longo de todo o ano. No entanto ao observar o comparativo da média anual dos vínculos apresentados no ano de 2020, verifica-se que, apesar da condição pandêmica, o número de contratos por excepcional interesse público não representa exorbitante aumento quando comparado com o mesmo percentual nos anos de 2018 e 2019.

Isto pode denotar, mais uma vez, que a necessidade de contratações temporária dos profissionais de enfermagem é causa permanente dentro da administração pública municipal mesmo em situações de não pandemia e de não calamidade pública.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

A apresentação dos dados anteriores permite sugerir a utilização do uso em excesso de contratação temporária de profissionais da enfermagem dentro do município de João Pessoa entre os anos de 2018, 2019 e, ressalvadas os apontamentos já realizados, no ano de 2020.

Constata-se que, em todos os anos pesquisados, o número da média anual de contratações temporárias por excepcional interesse público entre os profissionais de enfermagem representa mais de cinquenta por cento do quantitativo total da categoria em vínculo empregatício com o município.

Contrariando estes dados apresentados, o § 1º do Art. 2° da Lei ordinária nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016, aponta que o número total de servidores contratados por excepcional interesse público não pode ultrapassar trinta por cento do total de servidores efetivos. (JOÃO PESSOA, 2016)

Compreendendo que estas informações são referentes a três anos completos, pode-se inferir, também, que a necessidade de complementar o quantitativo dos profissionais com contratos temporários é permanente ao longo do período exposto. Neste sentido, o vínculo que, prioritariamente, deveria ter caráter excepcional tornou-se a regra entre as contratações de profissionais de enfermagem pelo município de João Pessoa.

Essa prática realizada pelo executivo municipal pode acarretar prejuízo na oferta dos serviços públicos de saúde, uma vez que a constante rotatividade dos profissionais não permite uma adaptação plena do profissional com a área de trabalho, o que pode acarretar o fornecimento de um serviço público de saúde nem sempre eficiente.

De outro modo, este tipo de contrato pode, através de manobras políticas de gestores públicos, privilegiar alguns profissionais em detrimento de outros ou, ainda, utilizar do serviço do profissional para fins diversos daquilo que se deveria, dada a discricionariedade do poder de contratação e demissão no qual o contratado temporário por excepcional interesse público é submetido.

Nesta perspectiva, o inciso III do Art. 14 da Lei ordinária nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016, permite a rescisão ou extinção do contrato temporário, sem direito a qualquer indenização, por conveniência do órgão ou entidade pública contratante.

(JOÃO PESSOA, 2016). Este instituto legal fragiliza a relação contratual e pode fazer o profissional contratado sentir-se refém da gestão pública municipal.

Ao profissional vinculado a esta espécie de contrato trabalhista os prejuízos são imensos. Em primeiro plano, a instabilidade e a determinação temporária do vínculo poderá gerar, no profissional, uma constante insegurança, inclusive sobre sua situação financeira futura. Importante esclarecer que se entende como consequência do tipo deste contrato a instabilidade temporal do vínculo, no entanto isto torna-se uma problemática quando este vínculo deveria partir de uma relação efetiva e não temporária, como demostra a necessidade do serviço dos profissionais nos gráficos e tabelas apresentados entre os anos de 2018, 2019, 2020.

Em uma outra análise, apesar da legislação assegurar diversos direitos trabalhistas aos contratados de maneira temporária, estes sequer possuem respaldo da justiça trabalhista, tendo suas demandas jurídicas levadas à justiça comum, em virtude do seu tipo de contrato, como apresentado no capítulo anterior.

É preciso esclarecer também que um rápido comparativo entre o anexo B e o anexo C, permite encontrar diversas divergências quando dos direitos trabalhistas ofertados a estas categorias. A remuneração de um profissional de enfermagem de nível médio, por exemplo, contratado pelo processo seletivo simplificado no ano de 2018 na prefeitura municipal de João Pessoa, conforme anexo C, apresenta um vencimento de novecentos e cinquenta e quatro reais para uma jornada de trabalho de trinta horas semanais, de outro modo, conforme anexo B, o vencimento deste mesmo profissional contratado através de concurso público corresponde a um vencimento de um mil trezentos e quarenta e três reais e quarenta e quatro centavos para a mesma jornada de trabalho.

Assim, os dados constatados nesta pesquisa comprovam que há uma constante contratação de profissionais na modalidade temporária entre os profissionais de enfermagem no município de João Pessoa para atender a demanda do serviço público de saúde. E que, além destes profissionais não possuírem espaço necessário dentro do quadro efetivo, ainda possuem seu vínculo contratual remunerado por valor abaixo daquilo que receberiam se efetivos fossem.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mediante análise dos dados coletados e em consonância com o referencial teórico apresentado, tem-se por objetivo, nesta seção, apresentar considerações referentes às conclusões apontadas em relação a análise do quantitativo de contratos temporários por excepcional interesse público de profissionais de enfermagem no município de João pessoa entre os anos de 2018 e 2020.

Insta frisar que a prerrogativa constitucional da contratação temporária elencada no inciso IX, Art. 37 da Lei Maior, é instrumento necessário para uma boa gestão pública e deve ser perfeitamente utilizado, pelos gestores do poder executivo, quando do surgimento das necessidades reais que a exigem. No entanto, a utilização indiscriminada e injustificada deste instituto acarreta afronta à regra geral de ingresso no serviço público, o concurso público e, por óbvio, afronta à própria Constituição Federal.

A gestão pública que faz uso deste tipo de contratação deve especificar a sua real necessidade e atender os requisitos mínimos para sua utilização, a exemplo da necessidade temporária do serviço e o caráter de excepcional interesse público, garantido, desse modo, que o seu uso não é meramente por conveniência política, administrativa ou qualquer outra que viole a legislação sobre o tema.

Ademais, os dados expostos nesta pesquisam flagram uma constante necessidade de utilização da contratação temporária dos profissionais de enfermagem para suprir a demanda do serviço público de saúde entre os anos de 2018, 2019 e 2020.

Esta prática equivocada da gestão do executivo municipal além de não conseguir garantir a oferta de um serviço constante desses profissionais, dado alto número de rotatividade da função em virtude do vínculo contratual temporário, fragiliza, também, a relação contratual para o profissional. Desse modo, o abuso destas contratações de profissionais de enfermagem, gera grave desvalorização da sua força de trabalho e, provavelmente, compromete a qualidade do serviço prestado.

Constatou-se, a partir dos dados coletados e analisados, que é mais vantajoso do ponto de vista financeiro, que a administração pública municipal faça contratações temporárias por processo seletivo simplificado em detrimento do concurso público.

A análise dos dados permitiu inferir também que, nem mesmo situações pandêmicas e de calamidade pública, a exemplo da pandemia causada pela

disseminação da Covid-19 em 2020, superam consideravelmente os números de contratos temporários quando comparados com anos anteriores. Isto confirma, mais uma vez, que a prefeitura municipal, independentemente da situação na qual se encontra, necessita de grande grupo de profissionais de enfermagem no seu quadro permanente de profissionais de saúde para atendimento da demanda de saúde, todavia utiliza a municipalidade da contratação temporária desses profissionais.

É evidente que o presente trabalho não esgota a análise dos dados apresentados, tampouco o total de prejuízos causados pelo excesso da contratação temporária por excepcional interesse públicos dos profissionais de enfermagem no município de João Pessoa. No entanto, acredita-se que a pesquisa científica pode também contribuir para controle dos atos do poder público objetivando uma gestão transparente e comprometida com as reais necessidades públicas.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcello. **Direito administrativo descomplicado.** 17. ed. São Paulo: Método, 2009.

ALEXANDRINO, Marcello; PAULO, Vicente. **Direito constitucional Descomplicado**. 7 ed. São Paulo: Método, 2011.

BARROSO, Luis Roberto. **Prefácio à obra Interesses Públicos versus Interesses Privados:** desconstruindo o princípio de supremacia do interesse público. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

BARROS, Wellington Pacheco. **O município e seus agentes.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2002.

BASTOS, Juliano Almeida. **Servidores, funcionários, terceirizados e empregados:** a babel dos vínculos, cotidiano de trabalho e vivências dos trabalhadores em um serviço público. 2019. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019. doi:10.11606/T.47.2019.tde-10092019-154435. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-10092019-154435/publico/bastos_do.pdf>. Acesso em: 16 set. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 5.426 de 7 de Janeiro de 1928.** Altera disposições do Código de Contabilidade da União e dá outras providencias. Disponível em: < https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5426-7-janeiro-1928-562105-publicacaooriginal-85922-pl.html>. Acesso em: 23 out.2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 7 de janeiro de** 1943. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969**. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília-DF: Presidência da República. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.498, de 25 de junho de 1986**. Dispõe sobre a regulamentação do exercício da enfermagem, e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7498.htm> Acesso em: 23 out. 2021.

BRASIL. **Lei 8.745, de 09 de dezembro de 1993**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do inciso IX do art. 37 da Constituição Federal, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8745compilada.htm>. Acesso em 26 out. 2021.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. Rcl 4351 AgR/PE, Tribunal Pleno, Rel. Min. Marco Aurélio, j. 11/11/2015, p. DJe 13/04/2016. Disponível em: < https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/864037528/agreg-na-medida-cautelar-na-reclamacao-mc-agr-rcl-4351-pe-pernambuco-0002210-8220060010000/inteiro-teor-864037536?ref=juris-tabs>. Acesso em: 28 de out. 2021.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Recurso de Revista nº 233500-29.2013.5.16.0008. Ministro Relator: José Roberto Freire Pimenta. 2ª Turma. Data de Julgamento: 09/12/2015.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 21º. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

DEMO, Pedro. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

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

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2016.

GASPARNI, Diógenes. **Direito administrativo**. *11.* ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JOÃO PESSOA. **Lei ordinária nº 13.331, de 29 de dezembro de 2016**. Dispõe sobre a contratação por tempo determinado pelo município de João Pessoa para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público, nos termos do Inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e dá outras providências. Disponível em: < http://antigo.joaopessoa.pb.gov.br/portal/wp-content/uploads/2017/01/2016_1561.pdf >. Acesso em: 26 out. 2021.

JOÃO PESSOA. **Portal da Transparência.** *Disponível em: <https://transparencia.joaopessoa.pb.gov.br/#/servidores/cargos/listagem>. Acesso em: 22 out. 2021.*

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito administrativo.** *10 ed.* São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. *25 ed.* São Paulo: Malheiros, 2000.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro.** *32 ed.* São Paulo: Malheiros, 2006.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. *37 ed.* São Paulo: Malheiros, 2010.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo**. 29. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de direito administrativo.** *21* ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2006.

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

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. *30. ed*. São Paulo: Malheiros, 2008.

ANEXOS

ANEXO A - LEI ORDINÁRIA N° 13.331, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2016

LEI ORDINÁRIA Nº 13.331, 29 DE DEZEMBRO DE 2016.

DISPÕE SOBRE A CONTRATAÇÃO POR TEMPO DETERMINADO PELO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA PARA ATENDER A NECESSIDADE TEMPORÁRIA DE EXCEPCIONAL INTERESSE PÚBLICO, NOS TERMOS DO INCISO IX DO ART. 37 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E DÁ OUTRAS PROVIDÊNCIAS.

O PREFEITO DO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA, ESTADO DA PARAÍBA, FAÇO SABER QUE O PODER LEGISLATIVO APROVOU E EU SANCIONO A SEGUINTE LEI:

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

Art. 2º Considera-se necessidade temporária de excepcional interesse público os serviços indispensáveis:

I – à assistência a situações de calamidade pública;

II - assistência a emergências em saúde pública, inclusive surtos epidemiológicos;

III - contratação de professor substituto para suprir a falta na respectiva carreira em decorrência:

a) de exoneração, demissão, falecimento, aposentadoria, capacitação, afastamento ou licença;

b) do exercício de cargo comissionado, de função gratificada ou da composição de equipe de trabalho em atividades no âmbito da Secretaria Municipal de Educação – SEDEC;

c) da expansão das instituições municipais de ensino;

IV - admissão de professor para suprir necessidade sazonal no âmbito da educação;

V - atividades técnicas não permanentes do órgão ou entidade pública contratante que resultem na expansão ou aperfeiçoamento da ação governamental, para atuar exclusivamente no âmbito de projetos com prazo de duração determinado, inclusive aqueles resultantes de acordo, convênio ou contrato celebrado com organismos internacionais ou com órgãos do governo federal, estaduais ou municipais, bem como programas e estratégias de caráter não permanente financiados pelo governo federal ou estadual, desde que haja, em seu desempenho, subordinação do contratado ao órgão ou entidade pública;

VI - contratação para substituir servidor efetivo que esteja afastado de seu cargo por prazo igual ou superior a 3 (três) meses em decorrência de nomeação para o exercício de cargo comissionado ou função gratificada, licença maternidade, licença médica, capacitação, exoneração ou demissão, falecimento e aposentadoria, excetuada a previsão contida no inciso III deste artigo, desde que tal substituição não possa ser suprida pelos servidores ocupantes do quadro de pessoal do órgão/entidade;

VII - atividades técnicas especializadas decorrentes da implantação de novos órgãos ou novas entidades públicas, da efetivação de novas atribuições definidas para o órgão ou entidade pública, ou do aumento transitório no volume de trabalho;

VIII - atividades técnicas especializadas de tecnologia da informação, de comunicação e de revisão de processos de trabalho, que não se caracterizem como atividades permanentes do respectivo órgão ou entidade;

IX - combate a emergências ambientais, na hipótese de declaração, pelo chefe do Poder Executivo Municipal, da existência de emergência ambiental;

X - prestação de serviços públicos essenciais ou urgentes, caso as vagas ofertadas em concurso público não tenham sido completamente preenchidas;

XI - atividades operacionais sazonais específicas que visem atender a projetos de pesquisa, à coleta de dados ou realização de recenseamentos;

XII - atividades especializadas de apoio a alunos com deficiência.

XIII - as que tenham por objeto a realização de temporadas artísticas de música ou dança.

§ 1º O número total de servidores contratados por excepcional interesse público não poderá ultrapassar 30% (trinta por cento) do total de servidores efetivos.

§ 2º As contratações a que se refere o inciso V serão feitas exclusivamente por projeto, vedado o aproveitamento dos contratados em qualquer área da administração pública.

§ 3º Ato do Poder Executivo disporá, para efeitos desta Lei, sobre a declaração de emergências em saúde pública.

Art. 3º O recrutamento do pessoal a ser contratado, nos termos desta Lei, será feito mediante processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação, inclusive através do Semanário Oficial do Município, prescindindo de concurso público.

Parágrafo único. O processo seletivo simplificado para contratações que visem a atender às hipóteses previstas nos incisos I, II, V, VI, VII, IX, X, XII e XIII do art. 2º desta Lei poderá ser realizada por meio de acurada análise curricular.

§ 1º - O Edital do processo seletivo simplificado deverá conter, no mínimo:

I - o objeto da contratação temporária, observadas as hipóteses previstas no art. 2º desta Lei;

II - o prazo de validade do processo seletivo simplificado;

III - o prazo de duração do contrato a ser celebrado, respeitado o prazo máximo previsto no art. 4º desta Lei;

IV - os critérios objetivos da seleção, os quais deverão estar expressos em cláusulas que explicitem os pressupostos mínimos de contratação, em consonância com a natureza e a complexidade da função a ser desempenhada;

V – a forma de seleção, que deverá ser composta, ao menos, por prova escrita;
VI - o número de vagas a serem preenchidas;
VII - a função e a carga horária;
VIII - a remuneração e as demais vantagens asseguradas aos contratados; e
IX - as etapas do processo de seleção e o respectivo calendário.

§ 2º - Os candidatos selecionados não terão direito adquirido à contratação, podendo ser convocados a qualquer tempo, observado o prazo de validade do processo seletivo simplificado e observada a ordem de classificação.

Art. 4º As contratações previstas nesta Lei serão feitas mediante contrato administrativo de prestação de serviços com tempo determinado, observados os seguintes prazos máximos:

I - 06 (seis) meses, no caso dos incisos I, II, IX, XI e XIII do art. 2º desta Lei;

II - 12 (doze) meses, nos casos dos incisos VII e XII do art. 2º desta Lei;

III - 24 (vinte e quatro) meses, no caso do inciso III e IV do art. 2º desta Lei;

IV - 36 (trinta e seis) meses, nos casos dos incisos V, VI, VIII e X do art. 2º desta Lei.

Parágrafo único. Os prazos estabelecidos neste artigo admitem uma única prorrogação, por igual período.

Art. 5º As contratações com base nesta Lei somente poderão ser realizadas a partir de decisão devidamente fundamentada do gestor do respectivo órgão ou entidade pública municipal, a qual deverá preencher os seguintes requisitos:

I - justificação da necessidade temporária de excepcional interesse público;

II - enquadramento em uma das hipóteses previstas no art. 2º desta Lei;

III - indicação da dotação orçamentária específica.

Art. 6º Fica instituído o Comitê Permanente de Contratações Temporárias – CPCT, com competência precípua de avaliar, acompanhar e deliberar acerca das contratações temporárias de que trata esta Lei.

§ 1º O CPCT será composto pelas seguintes autoridades:

I - Secretário Municipal de Administração;

II - Secretário Municipal de Planejamento;

III - Secretário Municipal de Finanças;

IV – Controlador Geral do Município;

V - Procurador Geral do Município.

§ 2º A manifestação do CPCT é pressuposto indispensável para quaisquer providências administrativas afetas a contratações temporárias de servidores por órgãos e entidades públicas municipais previstas no art. 2º desta Lei.

§ 3º O CPCT deverá, no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do protocolo de requerimento do órgão ou entidade pública municipal, ratificar ou não a respectiva decisão tratada no art. 5º desta Lei.

§ 4º Os órgãos e entidades públicas contratantes encaminharão anualmente ao CPCT, para controle do disposto nesta Lei, a síntese de todos os contratos temporários efetivados.

§ 5º A prorrogação a que se refere o parágrafo único do art. 4º desta Lei dependerá de autorização expressa do CPCT.

§ 6º O funcionamento do CPCT será disciplinado por Resolução própria.

Art. 7º É vedada a contratação, nos termos desta Lei, de servidores da Administração Direta ou Indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como de empregados

I - maternidade, com prazo de duração de 180 (cento e oitenta) dias;

II - paternidade, de 30 (trinta) dias corridos a partir da data do nascimento;

III - casamento, por 8 (oito) dias consecutivos;

IV - falecimento do cônjuge, companheiro, pais, filhos e irmãos, por 8 (oito) dias consecutivos;

Art. 11. Os servidores contratados nos termos desta Lei vincular-se-ão obrigatoriamente ao Regime Geral de Previdência Social.

Art. 12. Aplicam-se aos servidores contratados nos termos desta Lei os mesmos deveres, proibições e responsabilidades vigentes para os servidores públicos integrantes do órgão a que forem subordinados, além daqueles descritos pela Lei nº 2.380, de 26.03.1979, com suas alterações posteriores.

Art. 13. É vedado aos servidores contratados nos termos desta Lei:

I - exercer atribuições, funções ou encargos não previstos no respectivo contrato;

II - ser nomeado ou designado, ainda que a título precário ou em substituição, para o exercício de cargo em comissão ou função de confiança;

III - ser designado ou colocado para exercer a função em órgão distinto do que fora contratado, sob pena de nulidade da contratação e responsabilidade administrativa e civil da autoridade contratante e do contratado.

Art. 14. O contrato firmado de acordo com esta Lei será rescindido ou extinto, sem direito a qualquer indenização:

Art. 10. O servidor terá, durante o período do respectivo contrato temporário, direito às seguintes licenças ou afastamentos:

I - pelo término do prazo contratual;

II - por iniciativa do contratado;

III - por conveniência do órgão ou entidade pública contratante;

IV - pela extinção ou conclusão do projeto, nos casos do inciso V do art. 2º.

V - no caso de ser ultimado, com nomeação de candidatos, o concurso público com vistas ao provimento de vagas correspondentes às funções desempenhadas pelos servidores contratados com base nesta Lei;

Parágrafo único. A rescisão do contrato com base no inciso II deste artigo será comunicada com a antecedência mínima de 30 (trinta) dias ao órgão contratante.

Art. 15. Todos os órgãos e entidades públicas deverão, no prazo de 60 (sessenta) dias contados da entrada em vigor desta Lei, apresentar ao CPCT relatório completo de todos os servidores a eles vinculados sob o regime de contratação temporária, indicando, inclusive, se for o caso, o respectivo enquadramento nos termos do art. 2º desta Lei.

§ 1º O CPCT validará ou não o enquadramento das contratações temporárias nas hipóteses do art. 2º desta Lei, comunicando sua decisão ao respectivo órgão ou entidade pública para as providências administrativas cabíveis.

§ 2º O CPCT organizará a relação oficial do quantitativo de contratações temporárias do Poder Executivo não enquadradas nas hipóteses previstas no art. 2º desta Lei, com discriminação por órgão e entidade pública.

Art. 16. Os órgãos ou entidades públicas se responsabilizarão pela redução gradativa do quantitativo geral de servidores contratados temporariamente, constante da relação oficial do § 2º do art. 15 desta Lei, na proporção e nos prazos estabelecidos em decreto regulamentar a ser editado no prazo de 60 (sessenta) dias contados da publicação desta Lei.

Art. 17. O limite previsto no § 1º do art. 2º desta Lei deverá ser atingido até 31.12.2022, com redução mínima de 5% (cinco por cento) ao ano, contados a partir de 1º.01.2017.

Art. 18. As despesas decorrentes de contratações feitas com base nesta Lei correrão por conta das dotações orçamentárias de pessoal específicas de cada unidade orçamentária previstas nos respectivos orçamentos.

Art. 19. Aplica-se à Administração Municipal, em específico aos contratos administrativos, no que couber, as disposições contidas na Lei Federal nº 8.745, de 09.12.1993, e suas alterações.

Art. 20. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 21. Ficam revogadas as disposições em contrário, especialmente a Lei nº12.467, de 25 de janeiro de 2013.

PAÇO DO GABINETE DA PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA, EM 29 DE DEZEMBRO DE 2016.

LUCIANO CARTAXO PIRES DE SÁ
Prefeito

ANEXO B - EXTRATO DO EDITAL DO CONCURO PÚBLICO 2018 JOÃO PESSOA

PREFEITURA MUNICIPAL DE JOÃO PESSOA / PB
SECRETARIA DA ADMINISTRAÇÃO
SECRETARIA DE SAÚDE

EDITAL DE CONCURSO PÚBLICO Nº 001/2018
ABERTURA
RETIFICADO

O Secretário da Administração do Município de João Pessoa, Estado da Paraíba, no uso de suas atribuições legais, mediante as condições estipuladas neste Edital, em conformidade com a Constituição Federal e demais disposições atinentes à matéria, **TORNA PÚBLICA** a realização de **Concurso Público**, sob o **regime estatutário**, para provimento de vagas do seu quadro de pessoal, nas condições a seguir declinadas:

1. DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

1.1 O Concurso Público a que se refere o presente Edital será executado pelo Instituto AOCP, com sede na Avenida Dr. Gastão Vidigal, nº 959 - Zona 08, CEP 87050-440, Maringá/PR, endereço eletrônico www.institutoaocp.org.br e correio eletrônico candidato@institutoaocp.org.br.

1.2 O Concurso Público destina-se ao provimento de vagas existentes, sob regime estatutário, no quadro de servidores da Secretaria de Saúde do Município de João Pessoa, Estado da Paraíba, de acordo com a Tabela 2.1 deste Edital e tem prazo de validade de **01 (um) ano** a contar da data de homologação do certame, podendo ser prorrogado por igual período a critério do **Município de João Pessoa**.

1.3 A seleção para os cargos de que trata este Edital compreenderá exames para aferir conhecimentos e habilidades, conforme as Tabelas do item 9 deste Edital.

1.4 **A convocação para as vagas informadas na Tabela 2.1 deste Edital será feita de acordo com a necessidade e a conveniência do Município de João Pessoa, dentro do prazo de validade do concurso.**

1.5 Os requisitos e as atribuições dos cargos estão relacionados no **Anexo I** deste Edital.

1.6 Os conteúdos programáticos da prova objetiva e da prova discursiva encontram-se no **Anexo II** deste Edital.

1.7 Não serão fornecidas, por telefone ou e-mail, informações a respeito de datas, locais e horários de realização das provas e demais eventos. O candidato deverá observar rigorosamente as formas de divulgação estabelecidas neste Edital e demais publicações no endereço eletrônico www.institutoaocp.org.br

2. DOS CARGOS

2.1 O cargo, o código do cargo, o campo de atuação, a carga horária semanal, as vagas de ampla concorrência, as vagas para pessoa com deficiência (PcD), a remuneração inicial bruta, os requisitos mínimos, o valor da taxa de inscrição e o período de realização das provas são os estabelecidos a seguir:

TABELA 2.1

Cargo	Código do Cargo	Campo de Atuação	Carga Horária Semanal	Vagas Ampla Concorrência	Vagas PcD[2]	Remuneração Inicial Bruta[3]	Requisitos Mínimos	Taxa de Inscrição	Período de Realização da Prova
NÍVEL MÉDIO[1]									
Auxiliar de Regulação Médica	201	SAMU	30h	5	1	1.217,67	Ensino Médio Completo.	R$40,00	Manhã
Condutor de Ambulância	202	UPA Augusto Almeida Filho	30h	4	1	1.248,35	Ensino Médio Completo, curso básico conforme o Código de Trânsito Brasileiro e C. N. H. categoria "D" ou "E".	R$40,00	Tarde
	203	UPA Bancários	30h	4	1	1.248,35		R$40,00	Tarde
NÍVEL TÉCNICO[1]									
Técnico de Imobilização Ortopédica	301	UPA Bancários	30h	6	1	1.343,44	Curso Técnico Profissionalizante específico de nível médio e Registro no Conselho de Classe.	R$55,00	Manhã
Técnico de Laboratório de Análises Clínicas	302	UPA Augusto Almeida Filho	30h	12	1	1.343,44	Curso Técnico Profissionalizante específico de nível médio e Registro no Conselho de Classe.	R$55,00	Manhã
	303	UPA Bancários	30h	12	1	1.343,44		R$55,00	Manhã
Técnico em Enfermagem	304	UPA Augusto Almeida Filho	30h	78	5	1.343,44	Curso Técnico em Enfermagem e Registro no Conselho Regional da Classe.	R$55,00	Tarde
	305	UPA Bancários	30h	78	5	1.343,44		R$55,00	Tarde
Técnico em Radiologia	306	UPA Augusto Almeida Filho	30h	7	1	1.343,44	Curso Técnico em Radiologia e Registro no Conselho de Classe.	R$55,00	Manhã
	307	UPA Bancários	30h	7	1	1.343,44		R$55,00	Manhã
NÍVEL SUPERIOR[1]									
Assistente Social em Saúde	401	UPA Augusto Almeida Filho	20h	11	1	1.986,36	Formação Superior em Serviço Social e registro no Conselho Regional da Classe.	R$70,00	Tarde
	402	UPA Bancários	20h	11	1	1.986,36		R$70,00	Tarde
Biomédico	403	UPA Augusto Almeida Filho	20h	5	1	1.986,36	Formação Superior em Biomedicina e Registro no Conselho Regional da Classe.	R$70,00	Tarde
	404	UPA Bancários	20h	5	1	1.986,36		R$70,00	Tarde
Enfermeiro	405	UPA Augusto Almeida Filho	20h	66	4	1.986,36	Formação Superior em Enfermagem e Registro no Conselho Regional da Classe.	R$70,00	Manhã
	406	UPA Bancários	20h	66	4	1.986,36		R$70,00	Manhã
Farmacêutico	407	UPA Augusto Almeida Filho	20h	11	1	1.986,36	Formação Superior em Farmácia e Registro no Conselho Regional da Classe.	R$70,00	Manhã
	408	UPA Bancários	20h	11	1	1.986,36		R$70,00	Manhã
Farmacêutico/ Bioquímico	409	UPA Augusto Almeida	20h	4	1	1.986,36	Formação Superior em Farmácia com habilitação em Análises Clínicas e Registro no Conselho	R$70,00	Tarde

ANEXO C - EXTRATO DO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO 2018 JOÃO PESOA

EDITAL Nº 003/2018 DO PROCESSO SELETIVO SIMPLIFICADO PARA O PROVIMENTO DE VAGAS NOS NÍVEIS MÉDIO, TÉCNICO E SUPERIOR DA UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO (UPA) BANCÁRIOS NO MUNICÍPIO DE JOÃO PESSOA-PB.

A **SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE DE JOÃO PESSOA**, através da Diretoria de Gestão do Trabalho e Educação na Saúde (DGTES), considerando a necessidade temporária de excepcional interesse público, torna pública a abertura de **Processo Seletivo Simplificado** para a contratação por tempo determinado dos seguintes profissionais: Condutor de Ambulância, Técnico em Enfermagem, Técnico em Imobilização Ortopédica, Técnico em Laboratório de Análises Clínicas, Técnico em Radiologia, Assistente Social, Enfermeiro Diarista, Enfermeiro Plantonista, Farmacêutico, Farmacêutico-Bioquímico/Biomédico, Médico Clínico, Médico Pediatra e Médico Ortopedista, para a UPA Especialidades – Bancários, no município de João Pessoa, nos seguintes termos:

Este Processo Seletivo Simplificado tem como bases legais a Constituição Federal, nos termos do Art. 37, inciso IX, a Lei Municipal nº 13.331/2016, a Portaria Ministerial nº 342, de 4 de março de 2013, em conformidade com a Política Nacional de Atenção às Urgências, bem como, outras deliberações da Comissão Permanente do Processo Seletivo.

1. Disposições Preliminares

1.1 O processo seletivo simplificado será executado pela Comissão Permanente do Processo Seletivo, nomeada através de Portaria própria e constituída pela Diretoria de Gestão do Trabalho e Educação em Saúde (DGTES), Diretoria de Atenção à Saúde (DAS), Assessoria Jurídica e Assessoria Técnica da Secretaria Municipal de Saúde de João Pessoa.

1.2 O contrato de trabalho vigorará por prazo determinado de 06 meses, prorrogável por igual período, com fulcro na Lei Municipal nº 13.331/2016, ou até a posse dos aprovados no concurso público de edital nº 001/2018, realizado pelo Instituto AOCP.

1.3 A seleção para as vagas de que trata este edital compreenderá fase única de prova escrita, de caráter eliminatório e classificatório.

1.4 Os candidatos selecionados irão compor a equipe da UPA Especialidades – Bancários, que funcionará 24 horas e será um estabelecimento de saúde de complexidade intermediária entre a Atenção Básica à Saúde e a Atenção Hospitalar, em complemento a rede de atenção às urgências do SUS no município de João Pessoa-PB.

1.5 Todas as etapas deste Processo Seletivo constarão no calendário de atividades, conforme **ANEXO I** deste edital e serão divulgadas pelo portal da Prefeitura Municipal de João Pessoa (http://www.joaopessoa.pb.gov.br).
1.6 São requisitos básicos exigidos no Processo Seletivo:

a) ser brasileiro nato ou naturalizado, ou estrangeiro com o título devidamente revalidado nos termos da legislação em vigor;
b) ter idade mínima de 18 anos;
c) estar em dia com as obrigações eleitorais;
d) possuir o perfil e os requisitos estabelecidos para a vaga, bem como, a escolaridade exigida para o cargo;
e) apresentar a documentação exigida;
f) estar quite com as obrigações militares, se do sexo masculino;
g) estar em gozo de seus direitos civis, políticos e eleitorais;
h) gozar de boa saúde física e mental e não ser pessoa com necessidade especial incompatível como o exercício das funções referentes ao cargo concorrido;
i) conhecer e estar de acordo com as exigências no presente edital, especialmente em caso de convocação para contratação, apresentando-se no prazo estipulado, sob pena de ser considerado (a) desistente do processo seletivo;
j) possuir, se for o caso, títulos estrangeiros somente validados nos termos da legislação em vigor.

2. Cargos, Vagas, Carga Horária e Vencimentos

2.1 O presente Processo Seletivo destina-se ao preenchimento das vagas para os cargos discriminados no **ANEXO II** do presente Edital, correspondentes às jornadas de trabalho e remuneração.

2.2 Os profissionais cuja jornada de trabalho seja estabelecida no regime de carga horária poderá, a critério do serviço, estabelecer a conversão em regime de plantão: 24h (08 plantões/mês), 30 horas (10 plantões/mês) e 40 horas (13 plantões/mês).

2.3 Os profissionais aprovados e não classificados dentro do número das vagas poderão ser chamados posteriormente, de acordo com a necessidade da gestão, dentro do período de validade do certame.

ANEXO II – VAGAS POR CARGO

NÍVEL DE FORMAÇÃO	CARGO	JORNADA DE TRABALHO	VAGA PARA AC*	VAGA PARA PNE**	VENCIMENTO (R$)
Médio	CONDUTOR DE AMBULÂNCIA	40h semanais	6	-	954.00
Técnico	TÉCNICO EM ENFERMAGEM	30h semanais	76	4	954.00
Técnico	TÉCNICO EM IMOBILIZAÇÃO ORTOPÉDICA	40h semanais	9	-	954.00
Técnico	TÉCNICO EM LABORATÓRIO DE ANÁLISE CLÍNICAS	40h semanais	9	-	954.00
Técnico	TÉCNICO EM RADIOLOGIA	24h semanais	8	-	954.00
Superior	ASSISTENTE SOCIAL	10 a 15 plantões/mês	6	-	120,00/plantão
Superior	ENFERMEIRA DIARISTA	30h semanais	1	-	1,756.00
Superior	ENFERMEIRA PLANTONISTA	10 a 15 plantões/mês	29	1	120,00/plantão
Superior	FARMACÊUTICO	10 a 15 plantões/mês	6	-	120,00/plantão
Superior	FARMACÊUTICO-BIOQUÍMICO/BIOMÉDICO	10 a 15 plantões/mês	6	-	120,00/plantão
Superior	MÉDICO CLÍNICO	10 a 15 plantões/mês	24	1	750,00/plantão
Superior	MÉDICO ORTOPEDISTA	10 a 15 plantões/mês	24	1	750,00/plantão
Superior	MÉDICO PEDIATRA	10 a 15 plantões/mês	24	1	750,00/plantão
Total de vagas			236		

*AC: Ampla concorrência.

**PNE: Pessoa com Necessidades Especiais.