

RELATÓRIO

Consulta formulada pelo Sr. Manoel Bezerra de Mattos Neto, Presidente da Câmara Municipal de Itambé, nos seguintes termos:

“Os contratados sob a égide de contrato por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, quando da rescisão contratual efetivada pela parte contratante, quais os direitos que terão quanto à verba indenizatória, férias, 13º salário e demais consectários trabalhistas, tudo isto à luz do artigo 37, inciso IX, da Carta Magna, combinado com o artigo 97, inciso VII, da Constituição de Pernambuco, combinado com o artigo 81, inciso VIII, bem como da Lei Municipal nº 1.451/2002 em anexo (doc.01)?

O processo foi encaminhado à nossa Auditoria Geral, sendo emitido o Relatório Prévio nº 18/04, da lavra Auditora Alda Magalhães, que à luz desse precedente deste Tribunal de Contas, também do posicionamento do Superior Tribunal de Justiça, especialmente os Recursos Ordinários em Mandado de Segurança nºs. 11.960/RJ e 8.827/PA, opina pela admissibilidade da consulta, uma vez que satisfeitos aos pressupostos de admissibilidade, e, no mérito, pela seguinte resposta:

- 1- O Regime Jurídico dos Servidores Municipais contratados por prazo determinado demanda de Lei Municipal Específica, norma que disciplinará os direitos e deveres do ente contratante e do contratado.
- 2- Esta autonomia legisferante deve obediência, contudo, aos princípios explícita e implicitamente estatuídos em Normas Constitucionais, devendo, portanto, serem salvaguardados os direitos e as garantias ali assegurados a todos os trabalhadores temporariamente. São-lhes garantidas férias remuneradas, abono de férias e 13º salário.
- 3- Todavia, os contratados temporariamente não fazem jus à estabilidade, já que, admitindo-a, negar-se-ia a própria natureza transitória e temporária da excepcional necessidade. Sempre se deve esperar esta se exaurir o mais breve possível. Há que se estimar uma máxima vigência contratual, mas não uma vigência mínima. Sendo ela a causadora deste muito peculiar vínculo laboral, cessada a singular necessidade,

a Administração também deve cessar o vínculo contratual. Mais que direito é poder-dever excepcional somente é permitida à Administração enquanto durar a necessidade de excepcional interesse público. Não basta perseverar um ordinário interesse público, mesmo não sendo este menos nobre. Deste modo, também os contratados não fazem jus a quaisquer compensações financeiras por indenização em consequência de unilateral rescisão contratual, desde que comprovadamente cessada antes do término de vigência da contratação a necessidade excepcional que a amparava.

4- Óbvio se afigura que é vedada à Administração rescindir unilateralmente o contrato sem que se comprove e justifique a cessação da necessidade excepcional. Deve esta ser comprovada e justificada tanto quanto lhe coube fazê-lo quando do surgimento da aludida necessidade.

5- A rescisão na hipótese acima configurada também por razões óbvias, desautoriza qualquer sucessiva e nova contratação para fins de atendimento a qualquer assemelhada "necessidade temporária de excepcional interesse público."

É o relatório.

VOTO DO RELATOR

Considerando os termos do Relatório Prévio nº 18/04, às fls. 09 a 10, da Auditoria Geral deste Tribunal,

Voto que se responda ao consulente nos exatos termos propostos pela Auditora Alda Magalhães no supracitado Relatório, como segue:

"1- O Regime Jurídico dos Servidores Municipais contratados por prazo determinado demanda de Lei Municipal Específica, norma que disciplinará os direitos e deveres do ente contratante e do contratado.

2- Esta autonomia legisferante deve obediência, contudo, aos municípios explícita e implicitamente estatuídos em Normas Constitucionais, devendo, portanto, serem salvaguardados os direitos e as garantias ali assegurados a todos os trabalhadores temporariamente. São-lhes garantidas férias remuneradas, abono de férias e 13º salário.

3- Todavia, os contratados temporariamente não fazem jus à estabilidade, já que, admitindo-a, negar-se-ia a própria natureza transitória e temporária da excepcional necessidade. Sempre se deve esperar esta se exaurir o mais breve possível. Há que se estimar uma máxima vigência contratual, mas não uma vigência mínima. Sendo ela a causadora deste muito peculiar vínculo laboral, cessada a singular necessidade, a Administração também, deve cessar o vínculo contratual. Mais que direito é poder-

dever excepcional somente é permitida à Administração enquanto durar a necessidade de excepcional interesse público. Não basta perseverar um ordinário interesse público, mesmo não sendo este menos nobre. Deste modo, também os contratados não fazem jus a quaisquer compensações financeiras por indenização em consequência de unilateral rescisão contratual, desde que comprovadamente cessada antes do término de vigência da contratação a necessidade excepcional que a amparava.

4- Óbvio se afigura que é vedada à Administração rescindir unilateralmente o contrato sem que se comprove e justifique a cessação da necessidade excepcional. Deve esta ser comprovada e justificada tanto quanto lhe coube fazê-lo quando do surgimento da aludida necessidade.

5- A rescisão na hipótese acima configurada também por razões óbvias, desautoriza qualquer sucessiva e nova contratação para fins de atendimento a qualquer assemelhada "necessidade temporária de excepcional interesse público."