

---

# A&C

Revista de Direito Administrativo & Constitucional

---



ISSN 1516-3210

A&C R. de Dir. Administrativo & Constitucional	Belo Horizonte	ano 10	n. 41	p. 1-242	jul./set. 2010
--	----------------	--------	-------	----------	----------------

# A&C REVISTA DE DIREITO ADMINISTRATIVO & CONSTITUCIONAL

**IPDA**  
Instituto Paranaense  
de Direito Administrativo



© 2010 Editora Fórum Ltda.

Todos os direitos reservados. É proibida a reprodução total ou parcial, de qualquer forma ou por qualquer meio eletrônico ou mecânico, inclusive por meio de processos xerográficos, de fotocópias ou de gravação, sem permissão por escrito do possuidor dos direitos de cópias (Lei nº 9.610, de 19.02.1998).



Luís Cláudio Rodrigues Ferreira  
Presidente e Editor

Av. Afonso Pena, 2770 - 15º/16º andares - Funcionários  
CEP 30130-007 - Belo Horizonte/MG - Brasil  
Tel.: 0800 704 3737  
Internet: [www.editoraforum.com.br](http://www.editoraforum.com.br)  
e-mail: [editoraforum@editoraforum.com.br](mailto:editoraforum@editoraforum.com.br)

Coordenação editorial: Olga M. A. Sousa  
Revisores: Ana Flávia Inácio Ferreira  
Lourdes Nascimento  
Luiz Fernando de Andrada Pacheco  
Patrícia Falcão

Projeto gráfico: Luiz Alberto Pimenta  
Diagramação: Bruno Lopes  
Bibliotecário: Ricardo Neto - CRB 2752 - 6ª Região

Os conceitos e opiniões expressas nos trabalhos assinados são de responsabilidade exclusiva de seus autores.

Impressa no Brasil / Printed in Brazil  
Distribuída em todo o Território Nacional

A246	A&C Revista de Direito Administrativo & Constitucional. ano 3, n. 11, jan./mar. 2003. Belo Horizonte: Fórum, 2003.
	Trimestral
	ano 1, n. 1, 1999 até ano 2, n. 10, 2002 publicada pela Editora Juruá em Curitiba
	ISSN 1516-3210
	1. Direito administrativo. 2. Direito constitucional. I. Fórum.
	CDD: 342      CDU: 342.9

Revista do Programa de Pós-graduação do Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar (Instituição de Pesquisa especialmente credenciada pelo Ministério da Educação - Portaria nº 2.012/06), em convênio com o Instituto Paranaense de Direito Administrativo (entidade associativa de âmbito regional filiada ao Instituto Brasileiro de Direito Administrativo).

A linha editorial da A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional segue as diretrizes do Programa de Pós-Graduação do Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar em convênio com o Instituto Paranaense de Direito Administrativo. Procura divulgar as pesquisas desenvolvidas na área de Direito Constitucional e de Direito Administrativo, com foco na questão da efetividade dos seus institutos não só no Brasil como no direito comparado, com ênfase na questão da interação e efetividade dos seus institutos, notadamente América Latina e países europeus de cultura latina.

A publicação é decidida com base em pareceres, respeitando-se o anonimato tanto do autor quanto dos pareceristas (sistema double-blind peer review).

Desde o primeiro número da Revista, 75% dos artigos publicados (por volume anual) são de autores vinculados a pelo menos cinco instituições distintas do Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar.

A partir do volume referente ao ano de 2008, pelo menos 15% dos artigos publicados são de autores filiados a instituições estrangeiras.

Esta revista está indexada em:

- Base RVBI (Catálogo do Senado)
- Library of Congress (Biblioteca do Senado dos EUA)
- Ulrich's Periodicals Directory

A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional realiza permuta com as seguintes publicações:

- Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), ISSN 0303-9838
- Rivista Diritto Pubblico Comparato ed Europeo, ISBN/EAN 978-88-348-9934-2

Diretor-Geral  
Romeu Felipe Bacellar Filho  
Diretor Editorial  
Paulo Roberto Ferreira Motta  
Editora Acadêmica Responsável  
Ana Cláudia Finger  
Secretário Editorial Executivo  
Daniel Wunder Hachem  
Conselho Diretivo  
Adriana da Costa Ricardo Schier  
Edgar Chiuratto Guimarães  
Célio Heitor Guimarães

Conselho Editorial  
Adilson Abreu Dallari (PUC/SP)  
Alice Gonzalez Borges (UFBA)  
Carlos Ari Sundfeld (PUC/SP)  
Carlos Ayres Britto (UFSE)  
Carlos Delpiazzi (Universidad de La República – Uruguai)  
Cármén Lúcia Antunes Rocha (PUC/MG)  
Celso Antônio Bandeira de Mello (PUC/SP)  
Clèmerson Merlin Clève (UFPR)  
Clovis Beznos (PUC/SP)  
Enrique Silva Cimma (Universidad de Chile – Chile)  
Eros Roberto Grau (USP)  
Guillermo Andrés Muñoz (in memoriam)  
Jaime Rodríguez-Arana Muñoz (Universidad de La Coruña – Espanha)  
Jorge Luís Salomoni (in memoriam)  
José Carlos Abraão (UEL)  
José Eduardo Martins Cardoso (PUC/SP)  
José Luís Said (Universidad de Buenos Aires – Argentina)  
José Mario Serrate Paz (Universidad de Santa Cruz – Bolívia)  
Juan Pablo Cajarville Peluffo (Universidad de La República – Uruguai)  
Juarez Freitas (UFRGS)  
Julio Rodolfo Comadira (in memoriam)  
Lúcia Valle Figueiredo (in memoriam)  
Luís Enrique Chase Plate (Universidad Nacional de Asunción – Paraguai)  
Manoel de Oliveira Franco Sobrinho (in memoriam)  
Marçal Justen Filho (UFPR)  
Marcelo Figueiredo (PUC/SP)  
Márcio Cammarosano (PUC/SP)  
Maria Cristina Cesar de Oliveira (UFPA)  
Nelson Figueiredo (UFG)  
Odilon Borges Junior (UFES)  
Pascual Caiella (Universidad de La Plata – Argentina)  
Paulo Eduardo Garrido Modesto (UFBA)  
Paulo Henrique Blasi (UFSC)  
Paulo Neves de Carvalho (in memoriam)  
Pedro Paulo de Almeida Dutra (UFMG)  
Regina Maria Macedo Nery Ferrari (UFPR)  
Rogério Gesta Leal (UNISC)  
Rolando Pantoja Bauzá (Universidad Nacional de Chile – Chile)  
Sérgio Ferraz (PUC/RJ)  
Valmir Pontes Filho (UFCE)  
Weida Zancaner (PUC/SP)  
Yara Stroppa (PUC/SP)

Conselho Consultivo  
Prof. Dr. Antonello Tarzia (Università Commerciale Luigi Bocconi – Itália)  
Profa. Dra. Cristiana Fortini (UFMG – MG)  
Prof. Dr. Eduardo Biacchi Gomes (Unibrasil – PR)  
Prof. Dr. Eduardo Talamini (UFPR – PR)  
Prof. Dr. Emerson Gabardo (PUC/PR)  
Prof. Dr. Fabrício Macedo Motta (UFG – GO)  
Prof. Dr. Fernando Vernalha Guimarães (Unicuritiba – PR)  
Prof. Dr. Gustavo Henrique Justino de Oliveira (USP – SP)  
Prof. Dr. Isaac Damsky (Universidad de Buenos Aires – Argentina)  
Prof. Dr. José Pernas García (Universidad de La Coruña – Espanha)  
Prof. Dr. Mário Aroso de Almeida (Universidade Católica de Lisboa – Portugal)  
Prof. Dr. Paulo Ricardo Schier (Unibrasil – PR)  
Prof. Dr. Paulo Roberto Ferreira Motta (UTP – PR)  
Profa. Dra. Raquel Dias da Silveira (Faculdades Dom Bosco – PR)  
Profa. Dra. Tatyana Scheila Friedrich (UFPR – PR)  
Prof. Dr. Ubirajara Costódio Filho (Unicuritiba – PR)  
Profa. Dra. Vanice Lírio do Valle (Universidade Estácio de Sá – RJ)

# Contratação de pessoal por tempo determinado e as empresas estatais

---

Carlos Ari Sundfeld

Professor da Escola de Direito da FGV-SP e da PUC-SP. Presidente da Sociedade Brasileira de Direito Público. Advogado.

André Janjácomo Rosilho

Mestrando em Direito e Desenvolvimento pela FGV-SP.

Resumo: O artigo procura, por meio de análise jurisprudencial, demonstrar como a contratação de pessoal por tempo determinado vem sendo compreendida pelo STF e como ela poderia ser empregada nas empresas estatais.

Palavras-chave: Contratação por tempo determinado. Empresas estatais. Concursos públicos. Análise jurisprudencial.

Sumário: 1 Introdução – 2 Contratação de pessoal por tempo determinado – 3 A exigência constitucional do concurso público e a contratação de pessoal por tempo determinado – 4 A jurisprudência do STF sobre os casos de contratação de pessoal por tempo determinado – 5 Contratação por tempo determinado e sua aplicabilidade às empresas estatais – 6 Conclusão – Referências

## 1 Introdução

Os gestores de empresas estatais habitualmente enfrentam um grande desafio: como contratar pessoal para suprir demandas sazonais de trabalho? Este problema aparentemente singelo se põe toda vez que necessidades momentâneas, como o aumento extraordinário dos serviços, fazem com que seja necessária a contratação de mão de obra em caráter temporário, complementando a força laboral advinda dos seus quadros permanentes de funcionários.

O problema neste tipo de contratação decorre do fato de as empresas estatais, apesar de se sujeitarem ao regime jurídico de direito privado, estarem obrigadas a contratar pessoal mediante a realização de concursos públicos. Assim sendo, caberia indagar: como as empresas estatais poderiam realizar este tipo de contratação? Elas poderiam se valer do regime jurídico aplicável às contratações por tempo determinado? Sendo a resposta a esta questão afirmativa, quais tipos de atividades estariam sujeitas a este tipo de contratação? Somente as de cunho temporário ou também as permanentes? Haveria necessidade de contratar mediante concurso público?

Estas questões ganham especial relevo quando se observa a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal (STF) sobre o tema. Tal como se verá nos tópicos subsequentes, a Corte tem adotado uma postura bastante rígida relativamente às contratações por tempo determinado, motivada, em boa medida, pelo justo receio de que seja burlada a regra constitucional do concurso público. Mas o STF pode estar mudando a sua orientação jurisprudencial, no sentido de ampliar o uso deste instrumento contratual na administração pública brasileira.

Esse é o pano de fundo deste artigo, que terá o objetivo de verificar a viabilidade jurídica das contratações por tempo determinado nas empresas estatais. Num primeiro momento, elencaremos as principais características das contratações por tempo determinado, para, então, avaliarmos como este tema se relaciona com o imperativo dos concursos públicos previstos na CF. Posteriormente, será feita uma análise da jurisprudência do STF no que tange às contratações por tempo determinado e a possibilidade de sua aplicação a diversos tipos de atividade — tanto as eminentemente temporárias, como as de cunho permanente. Por fim, será enfrentado o tema do uso das contratações por tempo determinado pelas empresas estatais.

## 2 Contratação de pessoal por tempo determinado

A CF, em seu artigo 37, inciso IX, prevê a possibilidade de contratação de servidores por tempo determinado, condicionada ao atendimento de uma necessidade temporária de excepcional interesse público. Ficou para a lei a tarefa de regulamentar esse tipo de contratação, isto é, de dizer quais são os casos de necessidade temporária excepcional para fins de contratação por tempo determinado e, ainda, de prever os procedimentos alternativos a serem adotados para tanto. Na órbita federal, o tema foi disciplinado pela Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993.

Este diploma normativo, logo no seu artigo 1º, restringe seu âmbito de incidência aos órgãos da administração federal direta, autárquica e fundacional — não fazendo referência, portanto, às empresas estatais. Com o objetivo de determinar as necessidades temporárias consideradas de excepcional interesse público, o artigo 2º elenca uma série de situações em que, ao menos em tese, a contratação por tempo determinado seria viável. O rol do artigo 2º é taxativo, tendo sido modificado diversas vezes para inclusão de novas situações de necessidade temporária de excepcional interesse público. Exemplificativamente, é possível citar a assistência a

situações de calamidade pública (inciso I), o combate a surtos endêmicos (inciso II) e a admissão de professores substitutos e visitantes (inciso IV).

Sendo as contratações por tempo determinado, a lei prevê em seu artigo 4º os prazos máximos a que elas estarão sujeitas e, também, a eventual possibilidade de eles serem prorrogados.

Questão importante disciplinada pela lei é a forma de seleção dos contratados por tempo determinado. Ficou previsto em seu artigo 3º que este tipo de relação contratual deverá, em regra, ser precedida de processo seletivo simplificado sujeito a ampla divulgação. Não haveria, assim, concurso público — leia-se, concurso público tradicional, sujeito às burocracias e aos trâmites habituais. Nos seus parágrafos 1º, 2º e 3º, a regra estabelecida no caput do artigo é excetuada para algumas situações específicas. É o caso, por exemplo, da contratação para atender as necessidades decorrentes de calamidade pública ou de emergência ambiental. Nesta hipótese, a contratação prescindirá inclusive de processo seletivo simplificado, caracterizando-se como verdadeira situação de “inexigibilidade” de qualquer processo competitivo, tanto na forma de concurso como de processo seletivo.

Vê-se, então, que o tema das contratações por tempo determinado imbrica-se inevitavelmente em outro: o dos concursos públicos. Por esta razão, a compreensão deste regime contratual e das peculiaridades que o cercam fica condicionada à prévia análise desta temática mais ampla.

### 3 A exigência constitucional do concurso público e a contratação de pessoal por tempo determinado

A Constituição Federal de 1988 estampou no inciso II do seu artigo 37 que a administração pública direta e indireta de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios deverá observar que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos. Esta regra tem o escopo de garantir a igualdade entre os competidores, a impessoalidade na seleção de servidores públicos e a publicidade do processo de contratação de pessoal.

Entretanto, apesar de a norma se dirigir indistintamente a todos os entes da administração direta e indireta, questionou-se, logo após a promulgação da CF, se esta regra seria aplicável também às empresas estatais. A dúvida teve sua origem em outro dispositivo constitucional: o artigo 173.

Em função da previsão de que as empresas estatais sujeitar-se-iam ao regime próprio das empresas privadas, foram levantadas, à época, as seguintes indagações: a sujeição das empresas estatais a um regime próprio das empresas privadas teria o condão de eximi-las do dever de contratar pessoal mediante concurso público? As empresas estatais estariam excetuadas da regra geral imposta pelo inciso II do artigo 37 da CF? Estas questões incitaram intensos debates acerca do tema, mobilizando a comunidade jurídica. A celeuma somente teria um desfecho no STF, o encarregado de interpretar a CF em última instância.

O STF sedimentou uma sólida jurisprudência exigindo, também das empresas estatais, a observância da regra constitucional dos concursos públicos. Para a Corte, o termo “administração indireta” do caput do artigo 37 da CF abrange as empresas públicas e as sociedades de economia mista, sejam elas prestadoras de serviços públicos ou exploradoras de atividade econômica. O grande marco deste posicionamento no STF foi o Mandado de Segurança n.º 21.322, julgado em 03 de dezembro de 1992,<sup>1</sup> o leading case sobre o tema.<sup>2</sup> É oportuna a transcrição de um trecho do voto do Ministro Relator Paulo Brossard:

Se a Constituição na exigência de concurso público para provimento de cargos empregos públicos, não fez qualquer restrição às entidades da administração pública indireta, é de se concluir que a exigência se aplica a toda empresa estatal, seja ela prestadora de serviço público, seja ela prestadora de atividade econômica de natureza privada.

O entendimento segundo o qual as empresas estatais também devem se sujeitar à regra do concurso público encontra amplo eco na doutrina.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Este mandado de segurança preventivo foi impetrado por empregados da Companhia Docas do Ceará – uma sociedade de economia mista vinculada ao então Ministério da Infraestrutura – contra ato emanado do Tribunal de Contas da União, o qual teria determinado a sua dispensa pelo fato de terem sido contratados sem concurso público, já na vigência da CF de 1988. O STF, por maioria dos votos, indeferiu o mandado de segurança. O Ministro Relator Paulo Brossard proferiu o voto condutor do julgamento, argumentando no sentido de que as empresas estatais não poderiam se eximir do dever de contratar mediante prévio concurso público. O Ministro Marco Aurélio ficou vencido nesta ocasião, argumentando que o §1º do artigo 173 da CF, ao determinar que as empresas estatais devem se sujeitar ao regime próprio das empresas privadas, teve o condão excluir a incidência do inciso II do artigo 37 da CF, no que prevê a necessidade de realização de concurso público para a contratação de pessoal. À época do julgamento, ainda não havia sido aprovada a Emenda Constitucional nº 19/1998, a qual alterou a estrutura do artigo 173 da CF sem, contudo, modificar substancialmente o seu conteúdo.

<sup>2</sup> Já tivemos a oportunidade de fazer uma análise detida desta decisão do STF (SUNDFELD, Carlos Ari. A submissão das empresas estatais ao direito privado: uma definição histórica do STF. Boletim de Direito Administrativo, v. 5, p. 286-290, 1995).

<sup>3</sup> Sustentamos em outra ocasião o seguinte: “Se — há algum tempo, é verdade — já se chegou a cogitar da imunidade dessas empresas [estatais] à regra geral do concurso público, imunidade supostamente arrimada na circunstância de revestirem o figurino de direito privado, hoje é entendimento pacífico, na doutrina e nos tribunais, de que inexistente tal imunidade” (SUNDFELD, Carlos Ari; SOUZA, Rodrigo Pagani de. As empresas estatais, o concurso público e os cargos em comissão. Revista de Direito Administrativo, v. 243, p. 29-40, 2006).

O professor Celso Antônio Bandeira de Mello, por exemplo, sintetizou este pensamento dizendo que seria errôneo presumir que a obrigação de realizar concurso público não atinge as empresas públicas e as sociedades de economia mista pelo simples fato de que o inciso II do artigo 37 da CF serviu-se da expressão “cargo” ou “emprego”, ou porque deixou de nominá-las de modo expresso.<sup>4</sup>

É certo, no entanto, que a regra geral estabelecida pelo inciso II do artigo 37 da CF comporta exceções, tanto no que tange à administração direta quanto à indireta. Trata-se dos casos de nomeação para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração — também disciplinados pelo inciso II do artigo 37 da CF — e da contratação por tempo determinado, estampado no inciso IX do artigo 37 da CF. Transcreveremos abaixo os dispositivos citados:

Constituição Federal

Art. 37 [...]

II – a investidura em cargo ou em 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;

Esta última hipótese apresenta a particularidade de a CF não ter dito explicitamente que as contratações por tempo determinado prescindirão de prévio concurso público. Apesar de não haver determinação expressa neste sentido, tanto a jurisprudência — encabeçada pelo STF<sup>5</sup> — quanto a doutrina<sup>6</sup> e a própria lei federal admitem que a norma constitucional, ao dispor sobre a contratação por tempo determinado, permitiu, ainda que de forma velada, a dispensa da prévia realização de concurso público.

<sup>4</sup> Cf. BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Regime dos servidores da administração direta e indireta: direitos e deveres. São Paulo: Malheiros, 1995. p. 47.

<sup>5</sup> O Ministro Carlos Velloso, ao proferir seu voto na ADI nº 3.068, julgada em 25 de agosto de 2004, diz o seguinte: “Há duas exceções [à regra do inciso II do artigo 37 da CF]: cargos em comissão declarados em lei de livre nomeação e exoneração (CF, art. 37, II) e contratação temporária de excepcional interesse público (CF, art. 37, IX)”.

<sup>6</sup> Assim posiciona-se, por exemplo, Celso Antônio Bandeira de Mello: “Embora a Constituição não o diga de maneira expressa e literal, há outras duas ordens de hipóteses de dispensa de concurso — já agora para empregos — que hão de ser havidas como implicitamente previstas. Uma é o caso da admissão de pessoal, por contrato (emprego, portanto), por tempo determinado, para atender a necessidade transitória de excepcional interesse público, a que alude o art. 37, IX” (BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de direito administrativo. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 278, nota de rodapé n. 23).



Cabe, relativamente a este ponto específico, uma ponderação. Normalmente, diz-se que a natureza da contratação por tempo determinado é incompatível com a prática dos concursos públicos. Parece-nos, no entanto, que esta afirmação não é inteiramente procedente.

Há, na realidade, casos de serviços prestados por tempo determinado que efetivamente permitem a realização de concursos públicos tradicionais, tais como os realizados na maior parte das contratações de pessoal; noutros casos, o concurso público tradicional mostra-se incompatível com o serviço a ser prestado, demandando, portanto, um concurso público simplificado; e, por fim, há hipóteses em que a realização do concurso público, mesmo na modalidade simplificada, acabaria por inviabilizar a contratação.<sup>7</sup>

Nota-se que a “exigibilidade” ou a “inexigibilidade” de prévio concurso público nas contratações por tempo determinado está umbilicalmente ligada às situações em que a admissão ocorre. Isso é que será determinante para se aferir, no caso concreto, se o concurso público é prescindível ou não. Apenas para citar um exemplo, a contratação por tempo determinado para prestação de um serviço em caráter de urgência, implicará, necessariamente, na “inexigibilidade” da realização de prévio concurso público. O mesmo não se poderá dizer para a contratação de um professor substituto para situação de vacância conhecida com relativa antecedência, hipótese que poderia ser precedida de concurso público, ao menos na modalidade simplificada.

#### 4 A jurisprudência do STF sobre os casos de contratação de pessoal por tempo determinado

Uma análise da jurisprudência do STF revela que a Corte não tem um posicionamento sólido sobre o tema das contratações por tempo determinado, o que traz a este modelo contratual certa dose de incerteza.

As dúvidas que rondam as contratações por tempo determinado podem ser sintetizadas nas seguintes indagações:

Quais atividades podem efetivamente ser consideradas como de necessidade temporária de excepcional interesse público? Somente as tidas como “temporárias” ou também aquelas tidas como “permanentes”?

<sup>7</sup> No mesmo sentido argumenta Márcio Cammarosano: “A contratação de pessoal por tempo determinado, em razão de necessidade de serviço temporário, não dispensará concurso público se essa necessidade puder ser prevista com a antecedência necessária a regular realização do certame ou quando menos à realização de procedimento seletivo simplificado” (BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio (Coord.). *Direito administrativo na Constituição de 1988*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991. p. 198).

Retratemos brevemente a jurisprudência do STF sobre o tema para, posteriormente, apontarmos uma tendência que recentemente pôde ser observada na Corte.

Uma série de ações diretas de inconstitucionalidade (ADI) foi proposta no STF tendo como pano de fundo a discussão sobre as contratações por tempo determinado e, conseqüentemente, a regulamentação do inciso IX do artigo 37 da CF.<sup>8</sup> Percebeu-se que a Corte tem adotado uma postura muito restritiva, bastante rígida quanto às contratações por tempo determinado. Há, neste comportamento, um justificado receio de que a flexibilização da exigência de concursos públicos possa abrir as portas da administração pública para a contratação discricionária de pessoal, violando um importante preceito constitucional.

Um dos primeiros casos submetidos à análise dos ministros do STF foi a medida cautelar na ADI nº 1.567, julgada em 18 de junho de 1997. Nesta ação, o Partido Democrático Trabalhista (PDT) sustentava a inconstitucionalidade dos seguintes dispositivos: inciso VIII do artigo 2º, parágrafo 2º do artigo 3º, inciso III do artigo 4º, inciso II do artigo 7º — todos acrescentados à Lei nº 8.745/1993 — e, ainda, inciso III do artigo 2º da Medida Provisória nº 1.554/1996, de 19 de dezembro de 1996.

O foco da discussão, no entanto, concentrou-se somente na previsão do artigo 2º, inciso VIII, e do artigo 3º, parágrafo 2º. Estes dispositivos previam, respectivamente, que as atividades de análise e registro de marcas e patentes pelo Instituto Nacional da Propriedade Industrial (INPI) poderiam ser contratadas por tempo determinado, e que a escolha do contratado poderia ser feita com base na notória capacidade técnica ou científica do profissional.

O STF, por maioria, indeferiu a liminar da ADI. Os ministros argumentaram dizendo que não viam qualquer incompatibilidade entre as novas hipóteses de contratação por tempo determinado e a previsão do inciso IX do artigo 37 da CF. O Ministro Marco Aurélio foi o único que a deferiu. Sua argumentação, entretanto, desviou-se do aspecto material da discussão, atendo-se ao fato de as modificações na Lei nº 8.745/1993 terem ocorrido por meio de uma medida provisória — instrumento que, na visão do Ministro, não teria sido utilizado corretamente.

Ocorre que, posteriormente a este caso, o STF sistematicamente passou a decidir pela inconstitucionalidade de normas que procurassem criar

<sup>8</sup> A pesquisa realizada permitiu identificar as seguintes ADI sobre este tema no STF: 890, 1.500, 1.567, 2.125, 2.146, 2.229, 2.380, 3.237 e 3.386.

novas hipóteses de contratação por tempo determinado. O argumento central da Corte era o de que se estava procurando contratar por tempo determinado atividades essencialmente permanentes, algo que seria incompatível com o disposto no inciso IX do artigo 37 da CF. Este tipo de contratação, na visão do STF, deveria ser aplicado somente a atividades classificáveis como temporárias.<sup>9</sup> Esta linha de pensamento pode ser bem representada pela seguinte frase do Ministro Moreira Alves em seu voto na ADI nº 2.380:

Esse dispositivo constitucional [inciso IX do artigo 37 da CF] não permite que a lei que estabelecer os casos de contratação temporária admita que figurem entre eles atividades públicas permanentes que são desempenhadas por servidores públicos devidamente concursados.

É curioso notar que as discussões acerca desse tema costumam se focar unicamente na natureza permanente ou temporária do serviço a ser prestado. A Corte, com o objetivo de blindar a regra do concurso público e de impedir que irregularidades sejam cometidas, limita as hipóteses de contratação por tempo determinado exclusivamente às atividades temporárias da administração pública, algo excessivamente restritivo. Consequentemente, essa postura acaba gerando, por óbvio, inúmeras distorções. Se de um lado evita-se a burla ao concurso, do outro são inviabilizadas muitas atividades essenciais da administração pública, pois ficam impedidas as contratações temporárias para funções permanentes, que são necessárias com incrível frequência na administração (ex.: professores da imensa rede de escolas públicas).

Parece-nos que um bom debate sobre o tema exige uma reflexão mais ampliada. Em que exatamente consiste o concurso público? Quais elementos devem estar obrigatoriamente presentes nestes procedimentos para que eles possam ser classificados como tal? Que modalidades de processos desse gênero podem ser criadas pelo legislador? Que requisitos podem ser dispensados para tornar mais ágil e barato o processo, sem colocar em risco princípios fundamentais?

As respostas a estas questões permitiriam desvendar com mais precisão o conteúdo da expressão “processo seletivo simplificado” a que a Lei nº 8.745/1993 faz menção no seu artigo 3º,<sup>10</sup> facilitando sua aplicação

<sup>9</sup> As ADI nºs 2.125, 2.229 e 2.380 também apontam neste mesmo sentido.

<sup>10</sup> Eis o dispositivo citado: “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”.

aos casos de contratação por tempo determinado. Uma definição melhor desta forma de seleção de pessoal seria fundamental para que se pudesse adotar modalidades de seleção de pessoal simplificadas sem que, necessariamente, houvesse o descumprimento de preceitos legais ou de princípios norteadores da administração pública. Isso, a nosso ver, abriria um novo caminho para a proteção dos valores constitucionais (como a moralidade e a impessoalidade), sem restringir excessivamente o uso da contratação temporária, que é importante à boa gestão administrativa.

Entretanto, tudo indica que uma mudança na orientação do STF pode estar em curso. Esta percepção funda-se no que foi decidido pela Corte na ADI nº 3.068, julgada em 25 de agosto de 2004.

Esta ação tinha como objeto a Medida Provisória nº 136, de 17 de novembro de 2003, a qual foi responsável pela inserção do artigo 81-A na Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994 — lei esta que instituiu o Conselho Administrativo de Defesa Econômica. Confira-se o dispositivo adicionado à Lei nº 8.884/94 pela referida Medida Provisória:

Lei nº 8.884, de 11 de julho de 1994

Art. 81-A – O Conselho Administrativo de Defesa Econômica – CADE poderá efetuar, nos termos do art. 37, inciso IX, da Constituição, e observado o disposto na Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, contratar por tempo determinado, pelo prazo de 12 meses, do pessoal técnico imprescindível ao exercício de suas competências institucionais.

Parágrafo único. A contratação referida no caput poderá ser prorrogada, desde que sua duração total não ultrapasse o prazo de 24 (vinte e quatro) meses, ficando limitada sua vigência, em qualquer caso, a 31 de dezembro de 2005, e dar-se-á mediante processo seletivo simplificado, compreendendo, obrigatoriamente, prova escrita e, facultativamente, análise de curriculum vitae, sem prejuízo de outras modalidades que, a critério do CADE, venham a ser exigidas.

Do citado dispositivo constata-se que o CADE, por meio de uma previsão legal específica, ficou autorizado a contratar por prazo determinado pessoal técnico imprescindível ao exercício de suas competências institucionais, submetendo-se, portanto, ao regime da Lei nº 8.745/1993. Alegou-se na inicial que este dispositivo legal era inconstitucional, visto que autorizava a contratação de pessoal por tempo determinado para atividades de caráter permanente do CADE. A decisão da Corte neste caso foi bastante interessante.

O Ministro Marco Aurélio, relator do caso, julgou a ADI procedente sob o argumento de que é condição de validade da lei regulamentadora

do artigo 37, inciso IX da CF que as hipóteses de contratação por tempo determinado atendam à necessidade temporária de excepcional interesse público — algo que, em sua opinião, não teria sido verificado no caso concreto. Também se posicionaram pela procedência da ADI os Ministros Carlos Britto, Gilmar Mendes, Carlos Velloso e Sepúlveda Pertence.

A divergência foi aberta pelo Ministro Eros Grau, que afirmou em seu voto que a medida provisória, de forma lícita, acrescentou à Lei nº 8.745/1993 uma nova hipótese de contratação por tempo determinado. Além disso, o Ministro expressamente disse que o inciso IX do artigo 37 da CF não buscou separar as atividades temporárias das permanentes, sendo o caráter temporário ou permanente da função, para os efeitos deste dispositivo constitucional, completamente irrelevante. Acompanharam o seu posicionamento os Ministros Nelson Jobim, Celso de Mello, Carlos Velloso, Ellen Gracie, Cezar Peluso e Joaquim Barbosa.

Um importante aspecto deve ser ressaltado desta decisão. Em diversos momentos do julgamento reconheceu-se que o STF rompia naquele momento com uma jurisprudência consolidada até então. Passou-se a admitir que contratações de cunho temporário — tais como as por tempo determinado — pudessem ter por objeto a seleção de pessoal para atividades permanentes. Os Ministros Sepúlveda Pertence e Nelson Jobim expressamente se manifestaram neste sentido. Confira-se:

Ministro Sepúlveda Pertence

O Tribunal rompe hoje com uma jurisprudência sedimentada. Recordo as ADIns 890, 1.500, 1.219, 2.125 e 2.229: em todas elas se fixou que a contratação temporária não poderia ter por objeto a seleção ou recrutamento de pessoal para atividades ordinárias, permanentes do órgão.

Ministro Nelson Jobim

(...) estamos admitindo que possa haver, em nosso ponto de vista, como quer a Constituição, a necessidade de contratação temporária em atividade permanente.

Naquela ocasião, o STF estava declaradamente alterando a orientação de sua jurisprudência, passando a admitir contratações temporárias em atividades permanentes.

Todavia, não se deve perder de vista que a votação desta ADI foi bastante apertada — 6 votos contra 5 — e que, desde esse julgamento, a composição da Corte alterou-se substancialmente, sendo bastante difícil prever o seu comportamento em casos futuros.

Neste sentido, será importante acompanhar o julgamento de duas ADI — nºs 3.237<sup>11</sup> e 3.386<sup>12</sup> — ainda sub judice no STF. Em ambas, foram impugnados dispositivos da Lei nº 8.745/1993, relativos a hipóteses de necessidade temporária de excepcional interesse público. Acreditamos, tal como afirmado anteriormente, que é pouco relevante discutir se a contratação por tempo determinado destina-se às atividades “permanentes” ou às “temporárias”, pois esta não é a questão fundamental. No entanto, é difícil prever qual será a postura da Corte.

## 5 Contratação por tempo determinado e sua aplicabilidade às empresas estatais

Ressalte-se, desde logo, que, no caso de empresas estatais, não para qualquer dúvida quanto à possibilidade de contratação de empregados por prazo certo, limitado. Isso porque a CLT expressamente disciplina este tema. De acordo com o seu artigo 443, caput e §2º, as empresas estatais — como quaisquer outros tipos de empresas, diga-se de passagem — podem ter empregados por tempo determinado para realizar serviços cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo.<sup>13</sup>

Esta assertiva fundamenta-se no fato de as sociedades de economia mista e as empresas públicas — por força do artigo 173, inciso II da CF — estarem sujeitas ao regime de direito privado, o que, em tese, dispensaria

<sup>11</sup> A ADI foi ajuizada pelo Procurador-Geral da República com o objetivo de ver declarada a inconstitucionalidade do artigo 2º, incisos IV (admissão de professor substituto e professor visitante) e VI, alíneas d (atividades finalísticas das Forças Armadas) e g (atividades desenvolvidas no âmbito dos projetos do Sistema de Vigilância da Amazônia – SIVAM e do Sistema de Proteção da Amazônia – SIPAM), e do parágrafo 1º da Lei nº 8.745/93 (referente à possibilidade de contratação de professor substituto para suprir a falta de docente da carreira). Alegou-se que estes dispositivos violavam o inciso IX do artigo 37 da CF, pois dispõem sobre atividades que não constituem necessidade temporária de serviço público federal, mas sim atividades permanentes. A ADI ainda aguarda julgamento, contando apenas com o voto do Ministro Joaquim Barbosa. O Ministro julgou improcedente a ação relativamente ao inciso IV e ao parágrafo 1º do artigo 2º e procedente quanto às alíneas d e g do artigo 2º.

<sup>12</sup> Esta ADI foi ajuizada pelo Procurador-Geral da República com o objetivo de ver declarada a inconstitucionalidade da expressão “e outras pesquisas de natureza estatística efetuadas pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE”, inserta no inciso III do artigo 2º da Lei nº 8.745/93. Alega-se que a inconstitucionalidade se encontra no fato de este dispositivo autorizar o IBGE a realizar contratações temporárias para o desenvolvimento de pesquisas de natureza estatística, contrastando com o inciso IX do artigo 37 da CF, uma vez que tal atividade é fim institucional e permanente do IBGE (e não temporário). Esta ADI ainda aguarda julgamento.

<sup>13</sup> Art. 443 – O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

[...]

§2º – O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifiquem a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

a previsão do artigo 37, inciso IX da CF, especificamente no que tange às empresas estatais.

Situação completamente diversa é aquela das pessoas jurídicas de direito público (ex.: autarquias), nas quais vigora o regime de pessoal estatutário. Os servidores efetivos ocupantes de cargos públicos — os quais, em essência, são permanentes e estáveis — possuem, ao menos em princípio, o direito de permanecerem no serviço ativo. Existem, é verdade, servidores estatutários em posições que não são permanentes, tais como os cargos públicos de livre provimento e exoneração (CF, art. 37, II, parte final). Deve-se ressaltar, no entanto, que as nomeações, nestes casos, não são feitas por prazo determinado (ressalvados os casos dos mandatos de dirigentes de agências reguladoras e de universidades). Tampouco o são as nomeações para cargos de confiança, os quais são em si permanentes; o seu provimento é que é temporário, precário, pois a exoneração é livre.

Em virtude dessas limitações inerentes às pessoas jurídicas de direito público, previu-se, por meio do artigo 37, inciso IX, da CF um regime especial para que se fosse possível atender às “necessidades temporárias”, por meio de “contratação por tempo determinado”.

Assim, caberia indagar: qual seria, então, a relevância do artigo 37, inciso IX da CF, especificamente no que tange às empresas estatais? A resposta a esta questão reside na possibilidade de este dispositivo ser utilizado para justificar a contratação de empregados — no regime do contrato de trabalho que a própria CLT prevê — por meio de mecanismos diversos do concurso público tradicional, o qual deve obrigatoriamente ser realizado quando da constituição do seu quadro permanente.

Há, ainda, outro problema ligado de forma quase indissociável à questão anterior: seria preciso haver uma autorização legal expressa para que empresas estatais pudessem fazer contratações temporárias de pessoal, sem concurso público tradicional, com base na autorização do artigo 37, inciso IX da CF? A resposta intuitiva de muitos intérpretes tem sido positiva pelo simples fato de essa norma constitucional dirigir-se genericamente à administração pública direta e indireta e, também, pelo fato de mencionar que “a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”.

Essa interpretação, inclusive, tem feito com que as recentes leis específicas de empresas estatais tratem expressamente do tema. É o caso da Empresa Brasil de Comunicação e da empresa pública Centro Nacional

de Tecnologia Eletrônica Avançada S.A. As leis que as instituíram — Lei nº 11.652, de 7 de abril de 2008 e Lei nº 11.759, de 31 de julho de 2008, respectivamente — permitiram expressamente a contratação de pessoal por tempo determinado nos moldes da Lei nº 8.745/93.<sup>14</sup> Estes diplomas normativos não autorizaram a adoção desse modelo contratual em caráter permanente, mas apenas durante o período de implantação das empresas recém-criadas.

Todavia, a autorização legal é, a nosso ver, completamente imperitina no caso das empresas estatais, uma vez que, tal como visto anteriormente, elas podem aplicar o disposto no artigo 37, inciso IX, da CF, independentemente de qualquer autorização legal prévia. Afinal, elas sujeitam-se ao regime de direito privado, estando ausente, portanto, o elemento central para que se exigisse uma lei autorizando as contratações: o regime jurídico de direito público.

Aliás, o debate acerca da necessidade ou não de lei autorizativa não se restringe à hipótese deste tipo contratação, também se estendendo aos casos de contratações para empregos de confiança nas estatais. Lembre-se que o artigo 37, inciso II, da CF, ao prever a regra do concurso público, faz ressalva expressa às nomeações para cargo em comissão “declarado em lei

<sup>14</sup> Eis o que estas leis dispõem sobre o tema:

“Lei nº 11.652/08:

Art. 22 – O regime jurídico do pessoal da EBC será o da Consolidação das Leis do Trabalho e respectiva legislação complementar.

[...] §3º Para fins de implantação, fica a EBC equiparada às pessoas jurídicas referidas no art. 1º da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, com vistas na contratação de pessoal técnico e administrativo por tempo determinado. §4º Considera-se como necessidade temporária de excepcional interesse público, para os efeitos da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, a contratação de pessoal técnico e administrativo por tempo determinado, imprescindível ao funcionamento inicial da EBC. §5º As contratações a que se refere o §3º deste artigo observarão o disposto no caput do art. 3º, no art. 6º, no inciso II do caput do art. 7º e nos arts. 9º e 12 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e não poderão exceder o prazo de 36 (trinta e seis) meses, a contar da data da instalação da EBC. §6º Durante os primeiros 180 (cento e oitenta) dias a contar da constituição da EBC, poderá ser contratado, nos termos dos §§3º e 4º deste artigo, mediante análise de curriculum vitae, e nos quantitativos aprovados pelo Ministro de Estado Chefe da Secretaria de Comunicação Social, pessoal técnico e administrativo para atendimento de necessidade temporária de excepcional interesse público, pelo prazo improrrogável de 36 (trinta e seis) meses”.

“Lei nº 11.759/08:

Art. 17 – A contratação de pessoal efetivo da Ceitec far-se-á por meio de concurso público de provas ou de provas e títulos, observadas as normas específicas editadas pelo Conselho de Administração. §1º Para fins de sua implantação, a Ceitec poderá realizar contratação de pessoal técnico e administrativo por tempo determinado, na forma do inciso IX do caput do art. 37 da Constituição Federal. §2º Considera-se como necessidade temporária de excepcional interesse público a contratação de pessoal técnico e administrativo por tempo determinado, imprescindível ao funcionamento inicial da Ceitec, a critério do Conselho de Administração. §3º As contratações a que se refere o §1º deste artigo observarão o disposto no caput do art. 3º, no art. 6º, no inciso II do caput do art. 7º e nos arts. 9º e 12 da Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993, e não poderão exceder o prazo de 24 (vinte e quatro) meses, a contar da data da instalação da Ceitec, prorrogável, por no máximo mais 12 (doze) meses, por deliberação do Conselho de Administração, ouvido o Conselho Consultivo. §4º Fica autorizada a Ceitec a estabelecer convênios de cooperação técnica com órgãos e entidades da administração pública, destinados a permitir a utilização, por prazo determinado, de servidores de outros órgãos e entidades para viabilizar as atividades técnicas e administrativas indispensáveis ao seu funcionamento inicial”.



de livre nomeação e exoneração”. Neste sentido, teria a CF feito a ressalva apenas para os postos criados por lei nas estatais (não para os instituídos por atos infralegais)?

Ora, nem todos os empregos públicos são criados pela via legislativa. Os da administração direta e das entidades de direito público (autarquias e fundações em regime público), certamente o são em virtude de expressa exigência do artigo 61, § 1º, inciso II, alínea a, da CF.<sup>15</sup> Contudo, os postos das empresas estatais não o são. Estes podem ser criados por determinação delas próprias, nos termos do seu Estatuto Social. Daí não fazer sentido supor que para estes postos das empresas estatais, que sequer são criados pela via legislativa, deva existir uma lei que discrimine quais deles serão providos mediante concurso e quais podem sê-lo de outro modo, com base nos incisos II e IX do artigo 37 da CF.

Deveras, em seu artigo 61, §1º, inciso II, a, a CF estabeleceu que são de iniciativa privativa do Chefe do Executivo as leis que disponham sobre “criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração”. Daí se depreende a necessidade de que, no âmbito da administração direta e nessas entidades, todos os postos sejam criados pela lei. Identifica-se, aí, uma reserva de lei, mas com um alcance muito bem delineado: cuida-se dos postos situados na administração direta e nas entidades de direito público.

Para os postos nas empresas estatais, entretanto, não há exigência do gênero. Não existe norma constitucional que imponha esta instituição de postos pela via legislativa nas empresas públicas, sociedades de economia mista e respectivas subsidiárias;<sup>16</sup> tampouco norma infraconstitucional.

Aliás, há justamente o contrário: a CF, bem se vê, exige lei apenas para os postos da administração direta e das entidades de direito público, de tal sorte que o seu silêncio, quanto às demais situações, é eloquente, isto é, tem o propósito deliberado de excluí-las da exigência ali consubstanciada. Quisesse exigir lei para a criação de postos nessas empresas, ela

<sup>15</sup> Ainda assim, tal exigência de criação por lei aplica-se apenas a cargos, funções ou empregos nos Poderes Executivo e Judiciário, já que no Legislativo a matéria é disciplinada por resolução, nos termos dos artigos 51, inciso IV, e 52, inciso XIII, da CF.

<sup>16</sup> O que há é apenas a previsão constitucional — ainda não concretizada — de lei que estabelecerá o estatuto jurídico das empresas estatais exploradoras de atividade econômica (artigo 173, §3º, da CF). Certo é, porém, que a lei que vier a fixar este estatuto jurídico não se prestará a criar o quadro de pessoal dessas empresas estatais, nem a exigir que tais quadros sejam fixados em lei. É que a própria Constituição já exige que tais empresas se submetam ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e obrigações trabalhistas (artigo 173, §1º, inciso II). A prescrição de que estarão submetidas “ao regime próprio das empresas privadas”, em matéria trabalhista, reforça a incompatibilidade de seu regime com eventual regra que imponha a criação de seu quadro de pessoal pela via legislativa.

as teria referido no dispositivo em apreço; se não o fez foi porque teve o deliberado intento de não submetê-las a esta exigência.

Lembre-se, ademais, que estas empresas sequer são criadas pela lei, mas têm a sua criação, simplesmente, autorizada pela lei (conforme estabelece o artigo 37, incisos XIX e XX, da CF).<sup>17</sup> Havendo lei autorizativa, elas devem ser efetivamente criadas por meio de atos infralegais.

Assim, seria impertinente que a lei específica da empresa estatal se ocupasse de definir seu quadro de pessoal, indicando os casos de contratação sem concurso público por confiança e, ainda, os casos e formas de contratação por tempo determinado. Não cabe à lei estabelecer a política de pessoal da empresa estatal, pois esta é matéria interna, da própria empresa.

## 6 Conclusão

Neste artigo, procurou-se, por meio de uma análise jurisprudencial, demonstrar a forma pela qual a contratação por tempo determinado vem sendo compreendida pelo STF e como ela poderia ser empregada nas empresas estatais. Faremos abaixo a síntese das ideias centrais do texto.

Como pôde ser observado, a Corte, durante longos anos, foi muito restritiva quanto à possibilidade de contratações de caráter temporário na administração pública brasileira, impedindo, por exemplo, que houvesse a contratação temporária de pessoal em atividades tidas como permanentes. O STF via neste instituto uma fresta capaz de desmontar — ou ao menos comprometer significativamente — uma conquista fundamental da CF: a garantia de que cargos ou empregos públicos fossem preenchidos mediante a realização de concursos públicos.

De fato, há casos em que as contratações por tempo determinado dispensam a realização de concursos públicos, mas esta não é a regra. A depender da atividade, deverá, sim, haver a realização de concursos públicos previamente às contratações, ainda que em um formato simplificado. O contrato por tempo determinado não é, per se, um instrumento de burla a esta regra constitucional, mas um mecanismo voltado ao atendimento de necessidades pontuais. Assim, as circunstâncias é que devem determinar, caso a caso, a forma pela qual se dará a seleção de pessoal.

Apesar disso, percebe-se que há indícios relevantes apontando para uma mudança no posicionamento da Corte quanto a este tema. Afirma-se

---

<sup>17</sup> Prescrevem esses dispositivos constitucionais: “Art. 37. [...] XIX – somente por lei específica poderá ser criada autarquia e autorizada a instituição de empresa pública, de sociedade de economia mista e de fundação, cabendo à lei complementar, neste último caso, definir as áreas de sua atuação; XX – depende de lei autorizativa, em cada caso, a criação de subsidiárias das entidades mencionadas no inciso anterior, assim como a participação de qualquer delas em empresa privada.”

isso, pois o STF, quando do julgamento da ADI nº 3.068, expressamente reconheceu o rompimento com uma firme linha de precedentes, passando a admitir contratações por tempo determinado em atividades de caráter permanente. Resta saber de que forma ele se posicionará em casos futuros.

No que tange à aplicação deste instrumento contratual às empresas estatais, chegou-se à conclusão de que não há óbice algum no ordenamento jurídico que as impeça de utilizá-lo. Isso porque as empresas estatais são pessoas jurídicas de direito privado, podendo se valer da CLT para este tipo de contratação — prescindindo, portanto, da edição de lei autorizativa específica. Nestes casos, por força do que determina o inciso IX do artigo 37 da CF, seria dispensada a prévia realização de concurso público, ao menos no seu formato tradicional.

#### Staff Hiring for a Fixed Term and the State Enterprises

Abstract: This article aims, through analysis of judicial decisions, to demonstrate how the staff hiring for a fixed term has been understood by Brazilian's Federal Supreme Court and how it could be used in state enterprises.

Key words: Staff hiring for a fixed term. State enterprises. Public tender. Analysis of judicial decisions.

## Referências

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Curso de direito administrativo. São Paulo: Malheiros, 2009. p. 278, nota de rodapé n. 23.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio (Coord.). Direito administrativo na Constituição de 1988. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1991. p. 198.

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio. Regime dos servidores da administração direta e indireta: direitos e deveres. São Paulo: Malheiros, 1995. p. 47.

SUNDFELD, Carlos Ari. A submissão das empresas estatais ao direito privado: uma definição histórica do STF. Boletim de Direito Administrativo, v. 5, p. 286-290, 1995.

SUNDFELD, Carlos Ari; SOUZA, Rodrigo Pagani de. As empresas estatais, o concurso público e os cargos em comissão. Revista de Direito Administrativo, v. 243, p. 29-40, 2006.

Informação bibliográfica deste texto, conforme a NBR 6023:2002 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT):

SUNDFELD, Carlos Ari; ROSILHO, André Janjácómo. Contratação de pessoal por tempo determinado e as empresas estatais. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, ano 10, n. 41, p. 13-28, jul./set. 2010.

Recebido em: 17.03.10

Aprovado em: 25.09.10