

A (IN)CONSTITUCIONALIDADE DO CONTRATO DO AGENTE TEMPORÁRIO DA PMSC

Simone da Costa

Adriane Ludwig

Resumo: O Estado é incumbido de assegurar à todos um mínimo existencial para se viver em sociedade, e mais do que isso, tem função de proteger os cidadãos em relação a práticas ofensivas aos direitos fundamentais praticado nas relações entre particulares e do próprio poder público. Por isso a importância de analisar a inconstitucionalidade ou não do contrato de trabalho do agente temporário da polícia militar de Santa Catarina efetivamente tutelados pelo direito do trabalho, seja no regime celetista ou no regime estatutário.

1 INTRODUÇÃO

Assunto bastante recente no âmbito jurídico, o contrato de trabalho do Agente Temporário da Polícia Militar de Santa Catarina, encontra diversas divergências formais e materiais que afrontam nossa Carta Magna de 1988. No âmbito nacional, a classificação jurídica do referido contrato de trabalho, gera uma grande divergência acerca de como deveria se efetivar a tutela dos direitos que circundam essa relação laboral.

É cediço que o sistema de admissão de pessoal no serviço público se dá mediante a observância das exigências previstas no artigo 37 da Constituição Federal, especialmente no que se refere ao cumprimento do requisito do concurso público. Contudo, tal entendimento vem sendo constantemente questionada perante a seleção e recrutamento dos agentes temporários os quais não possuem regramento específico.

O presente trabalho visa explorar este problema, possibilitando discussões, abrindo-se oportunidade para uma análise sobre o tema que é de suma relevância.

QUESTIONAMENTO E ANÁLISE DA (IN) CONSTITUCIONALIDADE DA LEI FEDERAL Nº 10029/2000 E SUA REPERCUSSÃO TRABALHISTA

Realizado o estudo sobre o direito do trabalho, a polícia militar e o agente temporário, fica manifesto os direitos que muni o trabalhador tanto quanto a pessoa.

Apresentado e explanado ficam, todos os direitos trabalhistas, bem como a contextualização e conceituação do agente temporário, englobando assim, o conceito cultural da polícia militar, o contrato de trabalho por tempo determinado, o curso de formação, o caráter voluntário, a remuneração e o fardamento, as atividades desempenhadas e a jornada de trabalho, direitos e deveres, e ainda a aplicabilidade do código penal militar e regime disciplinar da polícia militar.

A questão que surge e que parte das ilustrações sobre direitos fundamentais do trabalhador e o guarnecer sobre os direitos sociais da pessoa que levam a indagar, a constitucionalidade ou inconstitucionalidade de tal contrato de labute.

Para tanto faz-se necessário a elaboração de um elo comparativo e distintivo entre os diversos tipos de trabalho frente ao labor desempenhado pelo agente temporário.

ANÁLISE COMPARATIVA COM O TRABALHADOR AUTÔNOMO

O mercado de trabalho informal vem apresentando aumento significativo com o passar dos anos. Em virtude de diversas transformações sociais e econômicas, o legislador atentou-se para a necessidade de regulamentar o direito do trabalhador autônomo.

Segundo Barros (2010, p. 221) “O trabalho autônomo, por faltar-lhe o pressuposto da subordinação jurídica, está fora da égide do Direito do Trabalho. No trabalho autônomo, o prestador de serviços atua como patrão de si mesmo, sem submissão aos poderes de comando do empregador.”

Fica demonstrado que mesmo frente a uma relação obrigacional, contratual, ambos os polos dessa relação, se guarnecem de direitos, contudo, o trabalhador autônomo conserva a liberdade de iniciativa, do mesmo modo que não está subordinado, sujeito ao poder de direção do empregador.

O autor Martins (2016, p. 257) trata do elemento da subordinação como “o estado de sujeição em que se coloca o empregado em relação ao empregador, aguardando ou executando suas ordens. O poder de direção representa o aspecto ativo da relação de emprego, enquanto o aspecto passivo é a subordinação.”

Contraopondo-se ao labor desenvolvido pelo objeto do presente estudo, agente temporário, configurado está o requisito de subordinação, visto que está subordinado ao regime de hierarquia e disciplina militar, estando portanto condicionado a subordinação de seus superiores.

Evidenciado fica, que o contrato de trabalho firmado entre a instituição militar e o soldado temporário, não se enquadra na espécie de trabalho autônomo, visto que, este não assume os riscos da atividade econômica que desenvolve, bem como, por encontrar-se submetido a hierarquia e disciplina militar, configurando portanto a existência do elemento da subordinação de uma relação de emprego.

ANÁLISE COMPARATIVA COM O TRABALHADOR EVENTUAL

Nos contratos firmados sob a tutela trabalhista, a regra rege-se pela manutenção dos contratos de trabalho, sendo o eventual uma exceção, pois este serve apenas para suprir uma demanda inesperada e imprevisível em que não pode existir habitualidade na prestação do serviço.

Leciona Martins (2016, p. 264) que “O Trabalhador Eventual é a pessoa física que presta serviços esporádicos a uma ou mais de uma pessoa”. Para o nobre autor, tal labute é prestado em caráter eventual, de forma ocasional, esporádico ou episódico.

De forma prudente, Delgado (2012, p. 341) afirma que:

De maneira geral, é trabalhador que presta serviços ao tomador, subordinadamente e onerosamente; em regra, também com pessoalidade. De fato, usualmente, a subordinação e seu assimétrico referencial, poder de direção, estão inseridos na relação de trabalho eventual: esse trabalhador despontaria, assim, como um “subordinado de curta duração”. Registra-se, porém, ser viável, do ponto de vista teórico e prático, trabalho eventual prestado também com autonomia.

De acordo com o explanado, o trabalhador eventual presta de forma pessoal serviços a mais de um tomador, mediante uma contraprestação financeira e de forma subordinada ao seu poder de comando.

Segundo análise, o agente temporário também não se enquadra na prestação de tal labute, posto que, apesar de prestar pessoalmente as atribuições que lhe são designadas, mediante remuneração de um valor em tese indenizatório, e subordinado ao poder diretivo do órgão militar, não labora de forma ocasional na instituição militar, pois cumpre rigorosamente a jornada de trabalho que lhe é assegurada como um direito-dever da sua relação de trabalho.

À vista disso, corroborado está que o agente temporário também não pode ser enquadrado como um prestador de serviços eventuais, não fazendo jus portanto, aos direitos inerentes a essa categoria.

ANÁLISE COMPARATIVA COM O TRABALHOR AVULSO

O Trabalhador Avulso, conforme supracitado, assemelha-se ao trabalho eventual, no entanto a previdência social começou a preocupar-se com o referido trabalhador, e passou a conceitua-lo. Destarte, nas palavras de Martins (2016, p. 266):

O trabalhador avulso é, assim, a pessoa física que presta serviço sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão de obra. Não é qualquer categoria, mas de categoria profissional.

Importante mencionar que o legislador trouxe de forma expressa, uma tutela específica ao trabalhador avulso, dado que, faz jus a todos os direitos previstos na legislação trabalhista, assegurando-lhes todos os benefícios previdenciários.

Outro sustento que se faz necessário, diz respeito a obrigatoriedade na participação do órgão gestor de mão de obra na colocação do trabalhador no mercado de trabalho, pois uma vez não verificada tal condição não há que se configurar a condição de avulso.

Assim, percebe-se mais uma vez que, o labutador da presente pesquisa, também não se harmoniza com tal modalidade de labor, de modo que para sua

prestação de serviço não é necessário o intermédio de um órgão gestor de mão de obra, tampouco a participação de sindicato da categoria profissional, mas sim de classificação e aprovação em concurso público.

ANÁLISE COMPARATIVA COM O CONTRATO DE ESTÁGIO

Nosso legislador pátrio buscou no ano de 2008, estabelecer diretrizes basilares da relação trilateral de estágio existente entre o estagiário, tomador de serviço e a instituição de ensino.

Segundo o artigo 1º da Lei 11.788 o contrato de estágio é:

Ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam frequentando o ensino regular em instituições de ensino superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.

Enfatiza-se em relação aos direitos trabalhistas, enfoque do presente estudo, que o contrato de estágio possui diversas prerrogativas, dentre elas, que o contrato de estágio não poderá exceder, em relação a parte concedente, duração superior a 02 (dois) anos, exceto se tratar de estagiário portador de deficiência. A jornada de trabalho exercida pelo estagiário deve ser definida de comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o estudante, mediante firmação de termo de compromisso, recebimento de bolsa de estudo como contraprestação pelas atividades desempenhas

Por fim, salienta-se que o estagiário terá direito a um período de 30 (trinta) dias de recesso, devidamente remunerado, nos estágios desenvolvidos com tempo superior a 01 (um) ano, ou ainda de maneira proporcional ao tempo do estágio se menor de 01 (um) ano, acentua-se que o estágio não cria vínculo empregatício de qualquer natureza, desde que observados os requisitos legais.

Nesse cenário, torna-se manifesto que o contrato de trabalho que regulamenta o serviço do agente temporário não condiz com o contrato de estágio, porquanto aquele não possui caráter educativo ou profissionalizante, bem como não faz jus ao

período de recesso remunerado, de 30 (trinta) dias, pelas atividades desenvolvidas há mais de um ano ou de forma proporcional ao período laborado.

ANÁLISE COMPARATIVA COM O TRABALHO VOLUNTÁRIO

O trabalho voluntário é regido pela Lei 8.608/98, e como o próprio nome sugere é uma espécie de trabalho sem contraprestação, em decorrência disso, tal labute caracteriza-se pela ausência de vínculo empregatício, obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Relata Martins (2016, p. 285) que “O trabalho voluntário é atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza, ou a instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.”

Em atenção ao assunto Delgado (2012, p. 348) leciona que:

A graciousidade é elemento contraposto à onerosidade que, como se base, integra a relação de emprego. O caráter oneroso de trabalho deve ser enfocado sob a ótica do prestador de serviços, uma vez que o trabalho por simples que seja, transfere certo valor econômico para seu tomador, para quem recebe o serviço prestado.

O distinto doutrinador Delgado (2016, p. 348) continua ao mencionar que:

A pesquisa acerca da onerosidade ou graciousidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta pode ser extremamente simples: se houver pagamento, pelo tomador, de parcelas economicamente mensuráveis dirigidas a remunerar o trabalhador, a relação existente enquadra-se como onerosa, não podendo ser confundida com trabalho voluntário. O dado concreto de pagamento de contraprestações habituais pelo tomador de serviços fasta o elemento constitutivo essencial do chamado trabalho voluntário, a graciousidade.

Irrefutável fica, que o agente temporário não presta serviços de forma voluntária, apesar de seu contrato de trabalho prever de forma expressa tal natureza. Perceba que, o labor prestado por tal trabalhador possui de forma habitual o pagamento de uma contraprestação pelas funções desempenhadas, ainda que a entidade pública, tomadora do serviço, o caracterize como indenizatório.

Incontestável é, que seguindo os preceitos de Delgado (2012, p. 348) quanto a discussão, narra que:

Há situações em que a pesquisa sobre a onerosidade ou graciosidade da prestação laborativa pode se tornar mais árida: trata-se daquelas em que não desponta em princípio, o efetivo pagamento. Cabe, em consequência, ao operador jurídico investigar real índole, vontade com que o trabalhador ingressou na relação laborativa: se o fez com inquestionável intenção onerosa, não havendo qualquer consistente justificativa para se inferir animo benevolente nessa vinculação, conclui-se pela presença do elemento oneroso no vínculo formado.

Manifesto, portanto, que o soldado temporário, também não encaixa como prestador de serviços voluntários.

ANÁLISE COMPARATIVA COM O TRABALHO TEMPORÁRIO

Segundo conceito do Art. 16 do decreto no 73.841 de 1974, o trabalhador temporário é “a pessoa física contratada por empresa de trabalho temporário, para a prestação de serviço destinado a atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de tarefas de outras empresas”.

Dentre as peculiaridades encontradas na presente lei, destacamos que o contrato de trabalho deverá ser celebrado por escrito, com duração máxima de 03 (três) meses de duração, podendo ser prorrogado mediante autorização do Ministério do Trabalho.

São assegurados ainda aos trabalhadores temporários os seguintes direitos:

Art. 12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:

- a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional;
- b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento);
- c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;
- d) repouso semanal remunerado;
- e) adicional por trabalho noturno;
- f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido;
- g) seguro contra acidente do trabalho;
- h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8

de junho de 1973 (art. 5º, item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973).

§ 1º - Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário.

Indubitável que o contrato de trabalho firmado entre a instituição militar e o soldado temporário, não se enquadra na espécie de trabalho temporário, apesar do nome, posto que, a tal labutador não são assegurados férias proporcionais, adicional por trabalho noturno, indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido, seguro contra acidente de trabalho, tampouco a proteção previdenciária.

Ademais, a contratação do agente temporário se dá mediante classificação e aprovação em concurso público, não sendo possível sua contratação por meio de empresa de trabalho temporário.

ANÁLISE DA (IN)APLICABILIDADE DO REGIME CELETISTA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) constitui o principal instrumento de regulamentação das relações coletivas e individuais do trabalho. Desde a sua criação sofreu e vem sofrendo diversas alterações no sentido de criar uma legislação trabalhista atualizada, observando todas as necessidades de proteção do trabalhador e da defesa de seus direitos.

Conforme prefácios, são 05 (cinco) os elementos necessários para a caracterização de uma relação de emprego, quais sejam, subordinação, onerosidade, pessoalidade, pessoa física e habitualidade. Frisaremos neste segmento, se o contrato de labor do objeto deste estudo, poderia ser regulamentado pelo regime celetista.

Em atenção ao elemento da subordinação o nobre doutrinador Martins (2016, p. 176) aduz que “O obreiro exerce sua atividade com dependência ao empregador, por quem é dirigido. O empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador.”

A subordinação é portanto, uma situação que decorre do contrato de trabalho, onde o empregado compromete-se a acolher o poder de direção no modo da realização da prestação de serviços.

O soldado temporário, quando da prestação de serviços, é subordinado direto a todos os praças e oficiais militares, pois conforme evidenciado, deve zelar e agir de acordo com a hierarquia e disciplina militar.

O Regime disciplinar militar, também é aplicado ao agente temporário, em casos de transgressão disciplinar, o que embasa claramente a caracterização do elemento da subordinação na prestação de serviço.

O elemento da onerosidade, configura-se conforme Barros (2010, p. 240) quando “O empregado aceita trabalhar em favor de outrem, na medida em que é compensado com um salário. Ele não se descaracteriza se a obrigação de dar (pagar salário) assumida pelo empregador em relação a determinados empregados verificar-se por meio de fornecimento in natura[...]”.

Nas palavras de Delgado (2012) a onerosidade compreende o valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador que deve corresponder com uma contrapartida econômica em benefício do obreiro.

O agente temporário faz jus a uma contraprestação pelas funções desempenhadas na vigência do contrato de trabalho. Não obstante, o contrato de trabalho do labutador e a redação da lei 10.029/00, estabelece a contraprestação como auxílio mensal de natureza indenizatória, e não como salário ou remuneração.

À vista disso, o soldado temporário não faz jus a incidência de todos os benesses decorrentes do pagamento de remuneração e salário, tais como, 13º salário, férias, horas extras, adicional noturno, rescisões, FGTS ou contribuição previdenciária.

Outro elemento que define a relação de emprego é pessoalidade na prestação dos serviços, que segundo Delgado (2011) a relação jurídica pactuada - ou cumprida efetivamente - deve ser, *intuitu personae* com respeito ao prestador de serviços, que não poderá, assim, fazer-se substituir intermitentemente por outro trabalhador ao longo da concretização dos serviços pactuados.

Destarte, sintetiza-se que o empregado tem o dever jurídico de prestar os seus serviços em favor de outrem de forma pessoal.

O Soldado temporário deve obrigatoriamente prestar serviços de forma pessoal, principalmente se o labute destinar-se a uma finalidade específica. Nada

obstante, a instituição poderá, a seu livre critério e escolha substituir determinado agente temporário.

Segundo Basile (2013) descreve apenas a pessoa humana é dotada de energia produtiva e criativa capaz de realizar um trabalho (conjunto de atividades destinadas a um determinado fim). Dessa forma, não restará configurada uma relação trabalhista e, por assim dizer, um vínculo empregatício, quando o contratado for uma pessoa jurídica, um ente despersonalizado ou um ser vivo irracional.

Neste cenário, evidente fica a prestação de serviços por uma pessoa física, visto que a aprovação e classificação em concurso público destina-se exclusivamente a este grupo-alvo.

Por fim, o elemento da habitualidade é definido nas palavras de Saraiva (2013, p. 45) como “A prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade- meio, caracteriza o trabalho não eventual.”

Como se denota, a habitualidade configura-se mesmo no desempenho de uma atividade- meio, como é o caso do agente temporário, uma vez que este somente poderá exercer suas atribuições de forma auxiliar e não na atividade- fim a que se destina a instituição da polícia militar.

DA INAPLICABILIDADE DO REGIME ESTATUTÁRIO

O servidor Público presta serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, mediante remuneração paga pelos cofres públicos. Com o advento da Constituição Federal de 1988 a Administração Pública estabeleceu o Regime Jurídico Único, que extinguiu a possibilidade de ingresso em outro regime jurídico que não fosse o estatutário. Nada obstante, a Emenda Constitucional no 19/98 suprimiu a obrigatoriedade de um regime jurídico uniforme em todo território nacional, estabelecendo portanto, que a União, Estados, Distrito Federal e Municípios pudessem criar regimes jurídicos diferentes ao da CLT.

Nesse regime o servidor público é submetido a uma seleção pública, mediante prova ou prova e títulos, nos termos da Constituição e do regulamento,

sendo após nomeado através de um ato unilateral pela Administração Pública, pois são regidos por um estatuto que é uma lei.

No caso dos Policiais Militares, a Lei 6.218 de 10 de fevereiro de 1983, dispõem sobre o estatuto dos Policiais Militares do Estado de Santa Catarina, regulamentando as obrigações, os deveres, os direitos, as prerrogativas e as situações dos policiais militares.

No título III da referida lei em comento encontramos os direitos e prerrogativas dos Policiais Militares, dentre elas podemos citar, a percepção de remuneração, férias, afastamentos temporários e as licenças, moradia, 13º salário, transporte, alimentação, assistência social e médica hospitalar, dentro outras.

Sendo os apontamentos referentes e destinados ao policial militar de Santa Catarina, cumpre reportar que o soldado pm temporário, é equiparado ao militar da ativa para fins disciplinares e hierárquicos, então porque não faz jus aos bônus decorrentes dessa relação de trabalho?

O agente temporário, também é servidor público do Estado, assim como os demais militares, ingressa na Administração Pública mediante aprovação em concurso público de provas, realiza curso de formação específico para sua atuação, recebe fardamento, está submetido algumas vezes a mesma escala de trabalho, porém a ele não são asseguradas as demais prerrogativas oriundas dessa prestação laboral.

Destarte, ficam de fora alguns direitos sociais como férias, 13º salário, transporte, alimentação, que apesar de estar previsto no contrato de trabalho não é efetivo durante a jornada de trabalho, dentro outros.

Portanto, para efeitos legais, o soldado pm temporário não é tutelado pelo regime estatutário, não se enquadrando para todos os fins jurídicos como um servidor público, não achando-se como sujeito de direitos, mas somente de deveres.

A LEI FEDERAL Nº 10029/2000

A Lei Federal 10.029/2000 traz diversos pontos polêmicos em sua criação e redação, a que merece maior destaque o presente trabalho, é sem dúvida o questionamento acerca da sua inconstitucionalidade.

O Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, propôs, perante o Supremo Tribunal Federal, Ação Direta de Constitucionalidade, com o objetivo central de arguir a inconstitucionalidade da referida lei.

O que se sustenta na ação mencionada é a inconstitucionalidade material e formal da Lei, uma vez que, a União adentrou na competência legislativa dos Estados ao estabelecer normas gerais para admissão de servidores públicos administrativos, de saúde e de defesa civil, conforme redação do artigo 21, inciso XIV da Constituição Federal, entendendo-se que os servidores são objeto de Lei de natureza civil e não militar, artigo 22, inciso XXI, de nossa Magna Carta.

A inconstitucionalidade material se dá devido a criação de uma sistema de admissão de pessoal no serviço público sem observância das exigências previstas no artigo 37 da Constituição Federal, especialmente no que se refere ao cumprimento do requisito do concurso público.

A Lei Federal 10.029 de 20 de Outubro de 2000, estabelece normas gerais para a prestação voluntária de serviços administrativos e de serviços auxiliares de saúde e de defesa civil nas Polícias Militares e nos Corpos de Bombeiros Militares.

Na referida lei em comento, encontramos o caráter temporário do contrato de trabalho, que terá duração de 01 (um) ano, prorrogável, no máximo, por igual período, a critério do Poder Executivo.

No artigo 3º encontramos uma limitação legal a prestação dos serviços temporários, sendo necessário possuir mais de 18 (dezoito) anos e menos de 23 (vinte e três) anos, critério este assegurado em igualdade de gênero. Aos masculinos exige-se ainda, que excederem as necessidades de incorporação das forças armadas. Não obstante, os Estados e o Distrito Federal estabelecerão, os número de voluntários, que não poderá exceder a proporção de um voluntário para cada cinco integrantes do efetivo determinado em lei, demais requisitos necessários para o desempenho das atividades e sobre o critério de admissão dos voluntários.

Encontramos também, na aludida lei a vedação ao porte ou ao uso de armas de fogo e o exercício de poder de polícia, bem como jus ao recebimento de auxílio mensal, de natureza jurídica indenizatória, a ser fixado pelo Estado ou pelo Distrito

Federal, não gerando vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim.

Verifica-se um conflito, onde de uma lado encontramos uma norma infraconstitucional e de outro lado uma norma constitucional, posto que nossa Magna Carta prevê de forma expressa diversos direitos sociais assegurados a todas as classes de trabalhadores, em contra partida uma norma infraconstitucional jamais pode violar direito material consolidado em nossa Constituição Federal.

COMPETÊNCIA E ANÁLISE JURISPRUDENCIAL

O contrato de trabalho que, é tema extremamente recente, não encontrando embasamento jurídico ou doutrinário. Destarte a competência para gerenciar sobre determinado assunto, é algo ainda incontroverso.

Sob o prisma constitucional, por força da redação imposta pela Emenda Constitucional nº 45/04, o artigo 114 passou a estabelecer que compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;
IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

Tais amparos e fundamentos atribuem a justiça do trabalho para processar e julgar os dissídios individuais entre relação de trabalho e emprego, bem como demais incontroversas decorrentes da relação de trabalho, abrangendo inclusive os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta dos Estados.

Em julgados anteriores a E.C 45/04, observamos que a competência para processar e julgar as ações oriundas de servidores públicos, tanto celetistas quanto estatutários era da Justiça do Trabalho.

Entretanto, quando da entrada em vigor da nova reação do artigo 114, I da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho recebia todas as demandas que envolvessem servidores públicos, por entender que assim como todo empregado, coloca sua força de trabalho à disposição do seu empregador, que neste caso é a Administração Pública.

Incertezas e dificuldades pairavam sobre a referida competência, destarte, o Supremo Tribunal Federal se pronunciou acerca do tema em diversos julgamentos que chegaram ao seu apreço, em especial a ADI 3.395, cuja liminar foi concedida pelo Ministro Nélson Jobim, suspendendo a *referendum* toda e qualquer interpretação dada ao referido inciso constitucional, na redação dada pela E.C 45/04, que incluía a competência da Justiça do trabalho para processar e julgar as ações decorrentes de servidores públicos regidos pelo regime estatutário e o Estado, senão vejamos:

INCONSTITUCIONALIDADE. Ação direta. Competência. Justiça do Trabalho. Incompetência reconhecida. Causas entre o Poder Público e seus servidores estatutários. Ações que não se reputam oriundas de relação de trabalho. Conceito estrito desta relação. Feitos da competência da Justiça Comum. Interpretação do art. 114, inc. I, da CF, introduzido pela EC 45/2004. Precedentes. Liminar deferida para excluir outra interpretação. O disposto no art. 114, I, da Constituição da República, não abrange as causas instauradas entre o Poder Público e o servidor que lhe seja vinculado por relação jurídico- estatutária.

O Entendimento do Colendo Tribunal se fundou na interpretação de que o termo trabalhador previsto no artigo 114, I de nossa Magna Carta não abrange o servidor público, investido em cargo, ou seja, o estatutário.

Não obstante, o entendimento adotado pelo STF, não foi recebido de forma pacífica pela doutrina. O posicionamento adotado por Manoel Teixeira Filho (2009), consiste que a competência da Justiça do Trabalho foi afastada para os servidores públicos estatutários por se basear em interesses políticos, não concordando expressamente com o entendimento do Supremo.

O ilustre doutrinador Schiavi (2010), acredita que os servidos públicos se encaixam perfeitamente no conceito de empregado previsto no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, ou seja, que trabalham de forma subordinada, onerosa, habitual e pessoal para o empregador, que neste caso é a Administração pública. O nobre autor ainda salienta que a Administração Pública também possui subsunção em relação ao artigo 2º da CLT, razão pela qual entende que a competência para julgar as causas que envolvam tais sujeitos deveria ser a Justiça do Trabalho.

Uma vez explanado sobre a competência para processar e julgar as demandas oriundas do regime celetista e estatutário cabe evidenciar sobre o cunho material das decisões cuja parte ativa da demanda é o agente temporário.

O Supremo Tribunal Federal - STF exarou recente entendimento, em 8 de março de 2015, ao julgar a ADI n. 5163/GO, no sentido de que as contratações temporárias a que se refere o artigo 37, inciso IX, da CRFB/1988, necessitam de requisitos excepcionais para sua validade:

EMENTA: CONSTITUCIONAL. AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE. LEI Nº 17.882/2012 DO ESTADO DE GOIÁS. SERVIÇO DE INTERESSE MILITAR VOLUNTÁRIO (SIMVE). INOBSERVÂNCIA DA REGRA CONSTITUCIONAL IMPOSITIVA DO CONCURSO PÚBLICO. VIOLAÇÃO AOS ART. 37, II, E 144, § 5º, DA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. PREVISÃO GENÉRICA E ABRANGENTE DE CONTRATAÇÃO TEMPORÁRIA: OFENSA AOS ARTS. 37, II, IX, E 144, CAPUT, DA CRFB/88. INCONSTITUCIONALIDADE FORMAL. LEI ESTADUAL QUE CONTRARIA NORMAS GERAIS EDITADAS PELA UNIÃO. AÇÃO JULGADA PROCEDENTE. [...] 3. À luz do conteúdo jurídico do art. 37, inciso IX, da Constituição da República e da jurisprudência firmada por esta Suprema Corte em sede de Repercussão Geral (RE 658.026, Relator Min. Dias Toffoli, Tribunal Pleno, DJe 31.10.2014), a contratação temporária reclama os seguintes requisitos para sua validade: (i) os casos excepcionais devem estar previstos em lei; (ii) o prazo de contratação precisa ser predeterminado; (iii) a necessidade deve ser temporária; (iv) o interesse público deve ser excepcional; (iv) a necessidade de contratação há de ser indispensável, sendo vedada a contratação para os serviços ordinários permanentes do Estado, e que devam estar sob o espectro das contingências normais da Administração, mormente na ausência de uma necessidade temporária. 4. No caso sub examine, não há qualquer evidência de necessidade provisória que legitime a contratação de policiais temporários para o munus da segurança pública, mercê de a lei revelar-se abrangente, não respeitando os pressupostos básicos de norma que almeja justificar a sua excepcionalidade frente à regra da Carta Magna (CRFB/88, art. 37, II e IX). [...] 9. Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente. 198 s REVISTA ORDEM PÚBLICA E DEFESA SOCIAL – v. 8, n. 2, jul./dez., 2015 10. Proposta a modulação temporal pelo Relator, não se obteve, no Plenário, o quorum necessário para a sua aprovação. (BRASIL, 2015, grifou-se).

Imperioso ressaltar que a segurança pública não pode comportar contratações temporárias. Nesse sentido, Truppel Filho (2010, p. 67) menciona que: “Não se criou a figura do servidor temporário previsto no art. 37, IX, da CRFB/88, isto porque a determinação era de ocorrência com base em situação de necessidade temporária, coisa que não ocorre aqui, pois a necessidade é permanente, somente a contratação que é temporária”.

Torna-se imprescindível ressaltar que o colendo Tribunal de Justiça de São Paulo em recurso de Apelação, declarou a inconstitucionalidade da Lei Federal 10.029/00 e da Lei Estadual 11.064/02, que regulamenta o serviço administrativo temporário na polícia militar do Estado de São Paulo, conforme julgamento:

Federal nº 10.029/00, e na Lei Estadual nº 11.064/02. Inconstitucionalidade reconhecida pelo C. Órgão Especial. Pretensão ao recebimento de direitos inerentes à função de policial militar efetivo. Procedência parcial que se impõe, atentando para a natureza do vínculo e preservando o que garantido pela Constituição Federal. Princípio da moralidade administrativa e vedação do enriquecimento ilícito. Recurso parcialmente provido.
(TJ-SP - APL: 10535945920148260053 SP 1053594-59.2014.8.26.0053, Relator: Luciana Bresciani, Data de Julgamento: 04/12/2015, 2ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 07/12/2015)

Recentemente, sob o prisma material do presente estudo, quais sejam os direitos sociais e trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1988, o Tribunal de São Paulo, vem se posicionando da seguinte maneira:

SERVIDOR PÚBLICO ESTADUAL SOLDADO PM TEMPORÁRIO LEI FEDERAL Nº. 10.029/00 E LEI ESTADUAL Nº. 11. 064/02 Pretensão à condenação da requerida ao pagamento de férias, acrescidas de terço constitucional, 13º salário e recolhimento de contribuição previdenciária SERVIÇO AUXILIAR VOLUNTÁRIO Admissão de servidor temporário sob a égide da Lei Estadual nº. 11.064/2002 Inconstitucionalidade do diploma legal devidamente declarada pelo C. Órgão Especial do E. TJSP - Incidente de Inconstitucionalidade nº 175.199-0/0 Auxílio-mensal pago pela Administração Pública que configura verdadeira remuneração Direitos sociais constitucionalmente assegurados aos trabalhadores (art. 7º, caput e incisos) e estendidos aos servidores públicos (art. 39, § 3º, da CRFB) Violação aos princípios da moralidade administrativa Precedentes desta Câmara de Direito Público CORREÇÃO MONETÁRIA E JUROS DE MORA Inaplicabilidade da Lei 11.960/09 - ADIs 4357 e 4425, da Corte Suprema que reconheceu, por arrastamento, a sua inconstitucionalidade HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS MANTIDOS - Sentença de procedência parcialmente reformada, devendo o valor do recolhimento da contribuição previdenciária ser deduzido do valor pago na condenação, com observação no tocante aos índices de juros de mora e correção monetária Recurso voluntário desprovido e reexame necessário parcialmente provido. "EX-POLICIAIS MILITARES TEMPORÁRIOS PRETENSÃO AO RECEBIMENTO DE FÉRIAS, ACRESCIDAS DE 1/3, 13º SALÁRIO, ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E CÔMPUTO DO PERÍODO COMO TEMPO DE SERVIÇO PARA FINS DE APOSENTADORIA - ADMISSIBILIDADE DIREITOS EXTENSÍVEIS CONSTITUCIONALMENTE A TODOS OS SERVIDORES OCUPANTES DE CARGO PÚBLICO, NOS TERMOS DO ART. 39, § 3º, DA CF - CONSAGRAÇÃO AOS PRINCÍPIOS DA MORALIDADE ADMINISTRATIVA E DA VEDAÇÃO AO ENRIQUECIMENTO ILÍCITO - LEIS FEDERAL E ESTADUAL QUE EXCLUÍRAM OS DIREITOS SÃO INCONSTITUCIONAIS PRECEDENTE DO ÓRGÃO ESPECIAL - AÇÃO JULGADA PARCIALMENTE PROCEDENTE QUE DEVE SER REFORMADA PARA A TOTAL

PROCEDÊNCIA - RECURSO DOS AUTORES PROVIDO E DESPROVIDO O DA FAZENDA RÉ." (Apelação Cível nº. 0055503-33.2011.8.26.0224, Rel. Des. Ferraz de Arruda, j. 19.12.2012).
(TJ-SP - APL: 00022818320128260526 SP 0002281-83.2012.8.26.0526, Relator: Peiretti de Godoy, Data de Julgamento: 17/09/2014, 13ª Câmara de Direito Público, Data de Publicação: 23/09/2014).

O entendimento do distinto Tribunal se posiciona de forma parcialmente favorável ao recebimento férias, acrescidas de 1/3 constitucional, 13º salário, adicional de insalubridade bem como do cômputo do período laborado para fins de aposentadoria, uma vez que, tais direitos são extensíveis constitucionalmente a todos os ocupantes de cargos públicos, conforme redação do artigo 39, § 3º de nossa Magna Carta.

Conquanto, há de se frisar que determinado entendimento não vem sendo aplicado de maneira uniforme em todo território nacional, a sentença proferida pelo egrégio Poder Judiciário de Santa Catarina, vem se posicionando de maneira distinta, como se observa:

Com efeito, é incontroverso nos autos que a autora restou contratada para prestar serviços de agente temporária de serviço administrativo na Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, mediante admissão em processo administrativo para tal desiderato. Imperioso destacar que o contrato celebrado entre a autora e o Poder Público é um regime jurídico próprio, de direito administrativo, regido por normas específicas que estabelecem as condições para o exercício dos serviços, nos termos da Lei Federal n. 10.029/2000, que estabelece regras gerais, e da Lei Complementar Estadual n. 302/2005, que prescreve as demais condições acerca do tema. Frente a isso, depreende-se que a atividade de serviço auxiliar temporário desempenhada pela autora detém por objetivo proporcionar ocupação, qualificação profissional e renda aos jovens, contribuindo para evitar o seu envolvimento em atividades anti-sociais, na forma do art. 2º da Lei Complementar Estadual n. 302/2005. Há, inclusive, previsão de que somente podem ser contratadas pessoas com idade entre 18 e 23 anos, consoante art. 5º, I e II, da citada Lei Complementar Estadual n. 302/2005. Outrossim, o próprio contrato celebrado com a autora é claro no sentido de que o serviço auxiliar temporário não gera vínculo empregatício, nem obrigação de natureza trabalhista, previdenciária ou afim (cláusula oitava - p. 22), tal como prescreve a legislação de regência (art. 6º, § 2º, da Lei n. 10.029/2000 e art. 10, caput, da Lei Complementar Estadual n. 302/2005). Na mesma esteira, o instrumento contratual firmado com a autora é expresso ao destacar que se trata de "Contrato de prestação de serviço voluntário auxiliar temporário na Polícia Militar do Estado de Santa Catarina" (grifei), na forma como previsto na legislação (art. 2º, caput, da Lei n. 10.029/2000), constando na cláusula sexta como sendo seus direitos "auxílio mensal de natureza indenizatória" e "alimentação na forma da legislação em vigor" (pp. 21-23). Assim, evidenciada a natureza administrativa do contrato firmado entre a autora e o Poder Público, nos termos da Lei 10.029/2000 e da Lei Complementar Estadual n. 302/2005, a autora não faz jus ao pagamento de verbas de natureza eminentemente

trabalhistas (13º salário e terço constitucional de férias), sendo certo que à autora somente são devidas as verbas avençadas no contrato, em observância ao princípio da pacta sunt servanda.

Ressalto que, conquanto a parte autora sustente que as verbas são devidas por estarem expressas na Constituição Federal, é cediço que ditas verbas são direitos dos trabalhadores (art. 7º, VIII e XVII, da CF), o que não se aplica ao caso dos autos, porquanto, como dito alhures, o contrato celebrado com a autora não detém natureza trabalhista, de acordo com a legislação de regência, além de que a autora não recebe salário (a Constituição Federal, ao se referir ao terço constitucional e ao 13º, prescreve que tais verbas incidem sobre o salário, porém a autora recebe auxílio de caráter indenizatório ao invés de remuneração salarial). Destarte, as verbas em comento não lhe são devidas.

(PIERRI. Tribunal de Justiça de SC. Número do Processo Autos n. 0300158-44.2014.8.24.0067. Sentença de Mérito. Ação Ordinária. Data da Publicação 11 de Outubro de 2016.)

Tais decisões, incidem de maneira a retroceder as relações laborais, exigidas para um ambiente condizente laboral. Desponta como uma advertência aos doutrinadores, juristas e legisladores, de que a supressão de tantas prerrogativas constitucionais do labutador vão de encontro há séculos de demandas e confrontos pela parte hipossuficiente da relação laboral na busca de suas prerrogativas.

Ressaltasse, outrossim, que atualmente tramita perante a Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina, o Projeto de Lei Complementar nº 03 de 2015, que altera a Lei Complementar nº302 de 2005. O projeto justifica-se de forma a atender as necessidades das instituições da Polícia Militar e do Corpo de Bombeiros Militar.

Dentre as alterações, cumpre ressaltar a revogação do inciso IV do artigo 11 da Lei Complementar 302 de 2005, que estabelece a vedação ao acúmulo de férias, bem como a inaplicabilidade do Regulamento Disciplinar dos militares estaduais, em virtude da função exercida pelo agente temporário ser de natureza civil.

CONSEQUENCIAS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIAS

O ordenamento jurídico brasileiro, determina os direitos sociais da pessoa humana. Dentro eles, o direito a educação, a saúde, a alimentação, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade, dentre outros.

Quando o assunto se refere aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, muitos se perguntam se todas as suas prerrogativas estão sendo efetivamente respeitadas.

Exaustivamente as áreas jurídicas disciplinam sobre a proteção jurídica que deve haver sobre o obreiro. A legislação inclusive se preocupou em respeitar tanto a integridade física e moral do trabalhador, pois este sempre se encontra em situação de dependência jurídica e econômica de seu empregador.

Por conseguinte, com o soldado temporário da Polícia Militar do Estado de Santa Catarina, não poderia ser diferente, pois conforme prefácios, encontra-se subordinado à Secretaria de Segurança Pública do Estado, ao Chefe do Poder Executivo do Estado, bem como aos demais membros da polícia miliar estadual. Portanto, durante a vigência do contrato laboral, encontra-se equiparado com os demais militares da ativa, devendo respeitar a hierarquia e disciplina existente no âmbito militar.

Conforme apontamentos pertinentes, o agente temporário encontra-se submetido ao código penal militar e ao regime disciplinar dos militares, com fundamento na hierarquia de ordenação da autoridade, dentro da organização militar e da disciplina ao acatamento integral das leis, regulamentos normas e disposições, que se traduzem pelo perfeito cumprimento do dever por parte de todos os agentes temporários.

Isto posto, se faz necessário uma ponderação, uma vez que, tal obreiro, inserido no seio militar, submetido as suas determinações jurídicas e seus preceitos institucionais, não faz jus ao recebimento das prerrogativas dos demais militares, ou ao menos não lhe são assegurados direitos mínimos e básicos dos demais trabalhadores.

O agente temporário, não faz jus a um salário ou remuneração, recebendo portanto, uma mera contraprestação pelos serviços desempenhados através de um auxílio mensal de natureza indenizatória, não incidindo portanto sobre ele, quaisquer dos proventos previstos em nossa Carta Maior.

Em vista disso, tal labutador deixa de receber, fundo de garantia do tempo de serviço, visto que está submetido ao regime estatutário dos demais militares, irredutibilidade do salário, uma vez que não há vedação ao número de mínimo ou máximo da realização do concurso público, desde que respeite os requisitos legais, cumpre ressaltar que a restituição percebida por ele, é majorada quando da sua renovação.

O soldado temporário também não faz jus ao décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria, benesse essa assegurada tanto a estatutários quanto celetistas. Não recebe também, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno, nas escalas em que labora das 22:00 horas até às 05:00 horas do dia seguinte.

Não auferir gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal. Destaca-se que em virtude de não haver limitação máxima ou mínima para realização do concurso público, um agente temporário pode laborar até 06 (seis) anos sem o gozo de férias anuais.

Não alcança também nenhuma espécie de benefício previdenciário, uma vez que, o tempo de serviço prestado na instituição militar não é computado para fins previdenciários, portanto, o agente temporário não é segurado da previdência social, não podendo por si só obter auxílio-doença, auxílio-acidente, salário maternidade, bem como o tempo de contribuição que não é descontado tampouco computado.

Durante o cumprimento da jornada de trabalho administrativa que regra geral, é prestada das 12:00 horas até às 19:00 horas, o intervalo intrajornada é inexistente, pois conforme redação do artigo 71 da CLT, em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 06 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo de 01 (uma) hora.

Explanado os direitos previdenciários e trabalhistas, que não são percebidos pelo agente temporário durante a prestação laboral, evidenciado fica a sua situação de fragilidade e hipossuficiência frente ao poder de comando de seu empregador, a Administração Pública.

Tendo em vista a ausência de previsão legal acerca dos direitos previdenciários e trabalhistas, e a cessação de questionamentos acerca da sua ilegalidade, bem como, dentre outras lacunas deixadas pela Lei Complementar 302 de 2005, tramita, atualmente, na Assembleia Legislativa do Estado de Santa Catarina o Projeto de Lei Complementar nº 3 de 2015 que visa alterar a Lei que institui e regulamenta o serviço do agente temporário no âmbito estadual.

Dentre as diversas propostas de alteração encontra-se em pauta a revogação ao acúmulo de férias, a inaplicabilidade do regulamento disciplinar dos militares estaduais, e até a instituição de regulamento disciplinar próprio dos agentes

temporários. Além disso, encontra-se na pauta a alteração da forma de desligamento do agente temporário quando da prática de transgressões disciplinares.

Percebe-se, por fim, que o Estado e a instituição militar estão empregando esforços para adequar o serviço às necessidades constitucionais e legais contemporânea. Não obstante, os agentes temporários, independentemente de se submeterem a mais de um processo de contratação e aprovação em concurso público, não estão obrigados a aceitar tais condições, em atenção ao princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, que tenta igualizar, no plano jurídico, a assincronia existente entre os sujeitos dessa relação laboral. Sendo que, apesar de serem prestadores de serviços submetidos a tais condições e atendendo as grandes exigências de seu empregador, não perdem as qualidades e direitos como pessoa natural.

CONCLUSÃO

O contrato de trabalho do Agente Temporário da Polícia Militar de Santa Catarina, por inúmeros motivos explanados e demais que se passa a justificar é inconstitucional.

É retirada inconvenientemente os direitos inerentes da pessoa do trabalhador, quando do não enquadramento do labutador ao vínculo empregatício ou ao regime estatutário dos demais militares.

A figura do agente temporário não tem prerrogativas constitucionais sociais inerentes à pessoa humana, tampouco, as garantias previdenciária decorrentes do mesmo texto constitucional.

Claro fica que a lei 10.029/2000 é inconstitucional material e formalmente, uma vez que a competência para legislar acerca de admissão de servidores públicos administrativos é dos Estados. Ademais, a referida lei de vai de encontro as observâncias previstas no artigo 37 da Constituição Federal, especialmente ao que se refere a admissão feita mediante concurso público.

As decisões que não vêem uma questão de ordem social informam não existir procedimento regular na aplicação e execução do serviço prestado pelo agente temporário na polícia militar dos Estados.

Dada à vênia, os julgadores de tais deliberações não percebem que o que de fato se indaga é a maneira como está sendo supridos direitos fundamentais da pessoa humana. A proteção do labutador deve se harmonizar no plano jurídico, independente da classe a que pertençam.

O que se espera é uma forma adequada de aplicação dos direitos trabalhistas de maneira uniforme em todo o território nacional.

Na mesma linha de raciocínio, duplamente danoso acabam sendo em alguns casos os prejuízos auferidos pelo individuo trabalhador, pois ao ser acometido por uma doença, por exemplo, fica claramente desamparado, sem fazer jus a uma garantia que já é pré-estabelecida Constitucionalmente.

Os requisitos e condições operadas pelos Estados estabelecem já na fase pré-contratual o cidadão que deve atender a delimitadas situações, restringindo o numerário populacional colidindo com o interesse e direito social, o de trabalhar. Distantes ficam, as pessoas que não atendem as determinações legais e se sujeitam ao contrato de adesão imposto pelos Entes públicos.

À vista disso, podemos nos amparar ao inicio do direito do trabalho, aos seus preceitos com as finalidades morais de reger, como o princípio da proteção ao trabalhador que emerge justamente para proteção da parte mais fraca da relação de emprego, o trabalhador.

O princípio do in dúbio pro operário também pode ser lembrado, sendo que na dúvida deve-se aplicar a norma mais favorável ao obreiro.

Em atenção importante ao princípio da norma mais favorável que determina que a interpretação das normas do direito do trabalho sempre será em favor em favor do empregado.

Conclui-se que a todos é assegurado os direitos sociais, principalmente ao que se refere aos direitos assegurados aos trabalhadores, que configuram como a parte hipossufiente da relação de trabalho e emprego.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Duração do Trabalho a Direito de Greve**. 5ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. Sinopses Jurídicas; v. 28.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 9. ed. São Paulo: Malheiros, 1999. _____. **Curso de direito constitucional**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

BRASIL, **Constituição**, República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho**, Brasília, DF: Senado Federal, 1943.

BRASIL (Estado). **Constituição (1983)**. Lei nº 6.218, de 10 de fevereiro de 1983. **Estatuto dos Policiais Militares de Santa Catarina**.

BRASIL. (Estado). **Constituição (2005)**. Lei complementar nº 302, de 28 de outubro de 2005. **Institui o Serviço Auxiliar Temporário na Polícia Militar e no Corpo de Bombeiros Militar de Santa Catarina**.

BRASIL (ESTADO). **CONSTITUIÇÃO (2008)**. DECRETO Nº 1.155, 14 DE MARÇO DE 2008 **Regulamenta a Lei Complementar nº 302, de 28 de outubro de 2005, que institui o Serviço Auxiliar Temporário nas Instituições Militares Estaduais**.

BRASIL (ESTADO). **CONSTITUIÇÃO (2009)**. Portaria nº. 1.161/pmsc/2009 de 17/12/2009 **REGULAMENTO DISCIPLINAR DOS AGENTES TEMPORÁRIOS DA PMSC**

BRASIL (União). **Constituição (2000)**. Lei nº 10.029, de 20 de outubro de 2000. **Serviços Administrativos e Auxiliares Pm e Bm**.

CASTILHO, Ricardo. **Direitos Humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. (Coleção sinopses jurídicas v 30).

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FILHO, Napoleão Casado. **Direitos Humanos Fundamentais**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GENOVEZ, Felipe. **HISTÓRIA DA POLÍCIA MILITAR - EVOLUÇÃO HISTÓRICA NO BRASIL E EM SANTA CATARINA DURANTE O IMPÉRIO E NA VELHA REPÚBLICA**. 2011. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/historia-da-policia-militar-evolucao-historica-no-brasil-e-em-santa-catarina-durante-o-imperio-e-na-velha-republica-felipe-genovez/69376/>>. **Acesso em 09 de out. de 2016**.

MARMELSTEIN, George. **Curso de direitos fundamentais**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

PINHO, Rodrigo César Rebello. **Teoria geral da constituição e Direitos Fundamentais**. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2014. (Coleção sinopses jurídicas; v 27).

POLÍCIA MILITAR DE SANTA CATARINA. Disponível em <<http://www.pm.sc.gov.br/institucional/historia/>>. Acesso em 09 de out. de 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

ROMAR, Carla Tereza Martins. **Direito do trabalho esquematizado**. São Paulo: Saraiva, 2013.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho**. 15. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Método, 2012.

SAVITRAZ, Róbson Dias; AMORIM, João Schorne de. **Agentes Temporário: Uma Análise Conceitual- História desses Profissionais na Polícia Militar de Santa Catarina**. Santa Catarina: Revista Ordem pública, 2015.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr Editora, 2010.

SOUZA, Josyanne Nazareth de. **Direito do trabalho e processual do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

STRIEDER, Roque. **Diretrizes para elaboração de projeto de pesquisa**. 1. ed. Joaçaba: Unoesc, 2013.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio; **Curso de Direito Processual do Trabalho vol I – Processo de conhecimento**, São Paulo: LTr Editora LTDA, 2009.