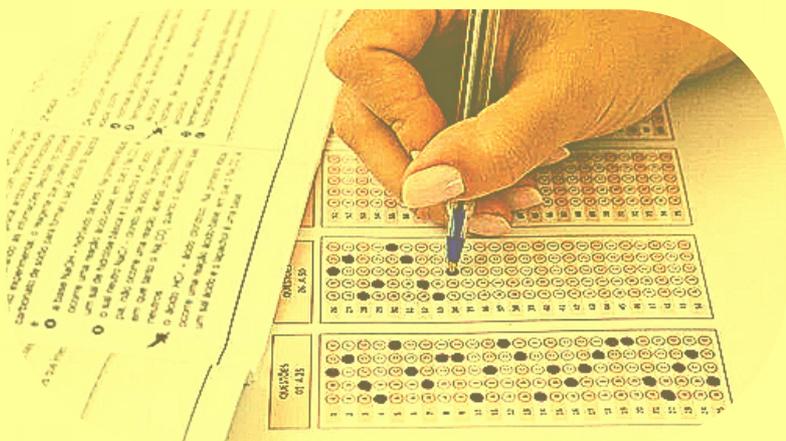




Tribunal de Contas do Estado do Piauí

Orientações sobre contratações temporárias TCE/PI

CARTILHA INFORMATIVA



1º Edição. Teresina
TCE/PI, 2023



Tribunal de Contas do Estado do Piauí

CONSELHEIROS

PRESIDENTE Cons. Joaquim Kennedy Nogueira Barros

VICE-PRESIDENTA Cons^a Waltânia Maria Nogueira de Sousa Alvarenga

CORREGEDOR GERAL Cons. Abelardo Pio Vilanova e Silva

OUVIDOR Cons. Kleber Dantas Eulálio

CONTROLADORA INTERNA Cons^a Rejane Ribeiro Sousa Dias

PRESIDENTA DA 1^a CÂMARA Cons^a Flora Izabel Nobre Rodrigues

PRESIDENTA DA 2^a CÂMARA Cons^a Lilian de Almeida Veloso Nunes Martins

CONSELHEIROS SUBSTITUTOS

Jaylson Fabianh Lopes Campelo

Delano Carneiro da Cunha Câmara

Jackson Nobre Veras

Allisson Felipe de Araújo

PROCURADORES

Márcio André Madeira de Vasconcelos -
Procurador-Geral

José Araújo Pinheiro Júnior -
Subprocurador- Geral

Raïssa Maria Rezende de Deus Barbosa -
Corregedora do MPC

Plínio Valente Ramos Neto -
Procurador 1^a Câmara

Leandro Maciel do Nascimento -
Procurador 2^a Câmara



Processo seletivo

TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DO PIAUÍ

Presidente Cons.^o Joaquim Kennedy Nogueira Barros

Vice-Presidenta Cons.^a Waltânia M^a Nogueira de S. Leal Alvarenga

ELABORAÇÃO

Benigno Núñez Novo

Maria do Socorro Freitas de Brito



**Tribunal de Contas
do Estado do Piauí**

Orientações

sobre contratações temporárias TCE/PI

1. Edição. Teresina. TCE/PI. 2023

APRESENTAÇÃO

Esta Cartilha Informativa surgiu da necessidade de oferecer informações específicas, organizadas e condensadas em documento único, sobre como diferenciar circunstâncias do ente que pedem concurso público daquelas em que a solução estará na realização de simples processo seletivo simplificado. Outro objetivo é levar aos jurisdicionados as informações de como realizar cada uma das etapas da prestação de contas desses atos ao Tribunal de Contas do Estado do Piauí.

É informação de interessados no processo de contratação de pessoal para o serviço público, especialmente àqueles que realizam a seleção de pessoal e, principalmente, àqueles que devem enviar a necessária prestação de contas ao TCE/PI.

SUMÁRIO

- 1. O que são contratações temporárias.....6**
- 2. Requisitos constitucionais.....7**
- 3. Da fiscalização dos atos de admissão de pessoal pelo TCE/PI.....8**
- 4. Do limite do percentual do gasto com pessoal para a contratação decorrente da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).....9**
- 5. Da necessidade da existência de lei do ente contratante.....12**
- 6. Da prestação de contas de pessoal conforme a Resolução TCE/PI nº 26/2016.....14**
- 7. Da análise de um Edital de processo seletivo simplificado conforme a Resolução TCE/PI nº 23/2016.....20**
- 8. Outros aspectos que devem ser observados quando da análise do Edital.....28**
- 9. Referências bibliográficas.....36**

1. O que são contratações temporárias?

São aqueles contratados por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público, art. 37, IX, da Constituição Federal; O regime a eles imposto é o contratual, sem vínculo com cargo ou emprego público.



2. Requisitos constitucionais

Previsão em lei específica, própria do ente

Prazo determinado

Necessidade temporária

Interesse público excepcional

Contratação indispensável, isto é, não há outros meios de suprir a demanda.



**Processo
seletivo**

3. Da fiscalização dos atos de admissão de pessoal pelo TCE/PI

A competência constitucional dos tribunais de contas para fiscalizar e apreciar a legalidade do registro dos atos de admissão de pessoal tem a previsão legal no art. 71, III, da Constituição Federal de 1988. No TCE/PI a competência para fiscalizar e apreciar a legalidade do registro dos atos de admissão de pessoal se encontra nos seguintes dispositivos (Art. 86, III, "a", da Constituição do Estado do Piauí, Lei Orgânica do TCE/PI, Art. 2º, IV, Art. 104, II, do Regimento Interno do TCE/PI, Art. 1º, IV, Art. 82, V, "a", Art. 197, I, Art. 316, I, Art. 375, § 3º e a Resolução TCE/PI nº 23, de 06 de outubro de 2016).



4. Do limite do percentual do gasto com pessoal para a contratação decorrente da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF)

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados: I – União: 50% (cinquenta por cento); II – Estados: 60% (sessenta por cento); III – Municípios: 60% (sessenta por cento).

Há limites também para cada poder em cada esfera:

I – na esfera federal: 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União; 6% (seis por cento) para o Judiciário; 40,9% (quarenta inteiros e nove décimos por cento) para o Executivo; 0,6% (seis décimos por cento) para o Ministério Público da União;

II – na esfera estadual: 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado; 6% (seis por cento) para o Judiciário; 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo; 2% (dois por cento) para o Ministério Público dos Estados;

III – na esfera municipal: 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver; 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

No que diz respeito ao limite de gasto com pessoal nos municípios, o percentual é de 60%, quando 54% é o relativo de gastos com pessoal do executivo municipal, e 6% é de gastos com pessoal do legislativo.

Ultrapassado o teto efetivo de gastos com pessoal (54%), então o município terá 8 (oito) meses para corrigir os excessos e, para isso, a LRF previa que, dentre as atitudes a serem tomadas, seria possível, segundo o artigo 23, §§ 10 e 20, a redução de valores de cargos e funções, bem como redução temporária de jornada de trabalho e a consequente redução dos vencimentos.

Observar a flexibilização da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) pelo art. 15, da Lei Complementar nº 178/2021:

“Art. 15. O Poder ou órgão cuja despesa total com pessoal ao término do exercício financeiro da publicação desta Lei Complementar estiver acima de seu respectivo limite estabelecido no art. 20 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, deverá eliminar o excesso à razão de, pelo menos, 10% (dez por cento) a cada exercício a partir de 2023, por meio da adoção, entre outras, das medidas previstas nos arts. 22 e 23 daquela Lei Complementar, de forma a se enquadrar no respectivo limite até o término do exercício de 2032”.



**Processo
seletivo**

5. Da necessidade da existência de lei do ente contratante

Cada ente tem que ter a lei própria local e específica que regulamente a contratação temporária, com as hipóteses de excepcionalidade, obrigação de estipular prazos específicos e determinados para as contratações temporárias, atendendo aos Princípios da Razoabilidade, Proporcionalidade e da Moralidade. Possibilidade de prorrogação dos contratos temporários, prazo de carência entre recontrações, exceções permissivas de recontração sem período de carência e a forma de realização do processo seletivo simplificado.

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios precisam dispor de lei específica, estipulando e regulamentando os prazos e demais determinações da contratação. Inaplicabilidade de outra legislação ao ente, os municípios não podem realizar contratos temporários com base nas leis regulamentadoras da União, Estados ou do Distrito Federal, muito menos o Estado se valer de hipóteses de excepcionalidade previstas em legislações de outros entes federativos.

Durante o processo de contratação temporária, o gestor precisa demonstrar a concreta justificativa para a contratação, conforme legislação vigente do ente. A celebração do contrato temporário deve ocorrer com base em justificativa plausível, com absoluto caráter excepcional de interesse público. Assim, atividades simplesmente burocráticas não justificam contratação temporária.

A lei regulamentadora precisa determinar um período de carência para que o mesmo servidor seja contratado novamente, evitando, assim, contratações e prorrogações sucessivas.

A administração pública realiza o processo seletivo simplificado para agilizar o processo de contratação. Conseqüentemente, diminuindo os gastos públicos e mantendo uma atuação mais dinâmica.

Contratar temporariamente servidores por motivação divergente das regras constitucionais configura improbidade administrativa trabalhista. De acordo com o princípio da impessoalidade, a administração pública no Brasil não pode atuar com favoritismo, nem com perseguição na escolha de seus servidores.

6. Da prestação de contas de pessoal conforme a Resolução TCE/PI nº 23/2016

O ente precisar observar a Resolução TCE/PI nº 23/2016 informando os atos do processo seletivo como rezam os arts. 5º, 6º e 7º, 8º e 9º:

“Art. 5º No prazo de 05 (cinco) dias após a publicação do edital de abertura do processo de contratação de pessoal por tempo determinado, deverão ser cadastrados no Sistema RHWeb – Módulo: Admissões Web os seguintes documentos, em arquivo digital com formato PDF:

I. Edital de abertura do processo seletivo, publicado em Diário Oficial, contendo no mínimo, as seguintes informações:

a) Identificação das atribuições, quantidade de vagas disponíveis, remuneração total, carga horária, duração do contrato, qualificação profissional e escolaridade exigidas, indicação da lei municipal que autoriza o processo seletivo;

b) Reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência, além de outras situações previstas em legislação local, especificando o percentual, bem como, fixando a quantitativo reservado no quadro de vagas do edital, além da previsão de resultado à parte para a concorrência específica;

c) Hipóteses de suspeição e impedimento dos membros da banca examinadora e da comissão organizadora do concurso;

d) Inscrição: valor da taxa, forma de pagamento, hipóteses de isenção, locais e horários;

e) Provas: data, horário, pontuação por disciplina e total, pesos, conteúdo programático e meio de divulgação do local de aplicação;

f) Recursos: forma, que deverá ser acessível, e fixação de prazos razoáveis, além do meio de divulgação;

g) Resultado final e homologação: critérios de desempate e previsão de meio de divulgação;

h) Indicação do prazo de validade da seleção e se haverá possibilidade de prorrogação;

i) Requisitos para contratação (documentação necessária).

II. Lei do ente federado que estabeleça os casos de contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público, conforme exige o artigo 37, IX, CF, fixando, ainda, direitos e deveres do contratado, regras do processo de seleção, regime de trabalho, duração dos contratos, entre outras matérias correlatas ao tema;

III. Autorização da autoridade competente, indicando a necessidade temporária de excepcional interesse público que afasta a obrigatoriedade de realização do concurso público, atendendo aos parâmetros postos na legislação específica local.

IV. pronunciamento do órgão de controle interno sobre a existência de recursos orçamentários, autorização na LDO (art. 169, §1º, I e II da CF), salvo se decorrente de convênio, bem como do cumprimento dos artigos 19,20 inciso II e 21 da Lei Complementar nº 101/00, conforme modelo proposto no anexo I desta resolução;

V. ato designando a Banca Examinadora, quando for o caso, e da Comissão Organizadora, indicando a publicação;

VI. declaração assinada pelo Chefe do Poder respectivo informando se houve cumprimento da determinação contida no art.16, II, da Lei de Responsabilidade.

Art. 6º Deverão, ser encaminhados, ainda, no prazo de 5 (cinco) dias após a publicação, os seguintes atos:

I. Listagem contendo o resultado final no concurso e a respectiva homologação;

II. Atos de convocação dos aprovados;

III. Termos de desistência, de reposicionamento de candidato para o final de lista, entre outros atos que alterem a classificação no resultado final no certame;

IV. Ato de prorrogação da validade do processo seletivo, quando for o caso;

V. Demais editais e avisos relativos ao certame.

Do cadastramento dos atos de admissões

Art.7º A autoridade responsável por ato de admissão em caráter efetivo ou temporário na administração direta e indireta, nos poderes e no Ministério Público da administração estadual e municipal, deverá informá-lo ao Tribunal de Contas via sistema RHWeb, no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da posse ou contratação, anexando o termo de posse em caso de cargo público efetivo, ou extrato contratual, em caso de emprego público ou contratação temporária.

Art. 8º As informações referentes aos atos de nomeações deverão conter os números e as datas de publicação do edital normativo e do resultado final, bem como a classificação e a origem da vaga, informando, se originária, a lei que a criou, e se derivada, o motivo da vacância e o nome do anterior ocupante.

Art.9º Nos casos de servidores cadastrados no sistema RHWeb que optarem pela exclusão ou desligamento, vacância, rescisão contratual, as unidades gestoras deverão registrar no sistema as referidas informações, 10 (dez) dias após o respectivo ato.

7. Da análise de um Edital de processo seletivo simplificado conforme a Resolução TCE/PI nº 23/2016

I. Edital de abertura do processo seletivo, publicado em Diário Oficial

Um edital é normalmente parte dos procedimentos administrativos e tem a finalidade de dar publicidade a atos de interesse público.

Ao contrário do concurso público, o processo de seleção não oferece estabilidade aos candidatos, visando o preenchimento de cargos temporários.

Assim, os processos seletivos costumam ocorrer quando há uma necessidade de pessoal urgente nos órgãos e empresas públicas.

O princípio da publicidade é uma das chaves do Direito Público brasileiro e se relaciona com os princípios estruturantes do Estado, em especial com o princípio republicano. A publicidade configura uma dimensão da cidadania, pois permite o controle social do Poder Público pelos cidadãos.

Os editais dos processos seletivos devem estar publicados em Diário Oficial de ampla divulgação para atender ao Princípio Constitucional da Publicidade e para atender o que determina o art. 5º, I, da Resolução TCE/PI nº 23/2016.



**Processo
seletivo**

II. Lei do ente federado que estabeleça os casos de contratação por tempo determinado

Os casos de contratações temporárias deverão ser previstos em lei própria, local e específica de cada ente da Federação que regule a contratação temporária, com as hipóteses de excepcionalidade, obrigação de estipular prazos específicos e determinados para as contratações temporárias, atendendo aos Princípios da Razoabilidade, Proporcionalidade e da Moralidade.

Conteúdo da Lei de Contratação Temporária. A lei local autorizativa da contratação temporária deve dispor sobre: a. a definição das situações em que é possível realizar este tipo de contratação; b. os direitos e deveres da Administração Pública e dos contratados; c. o regime de trabalho (especial) e o regime de previdência aplicável (regime geral de previdência); d. os procedimentos atinentes à seleção e divulgação; e. a duração dos contratos; e f. vedações, remuneração, jornada de trabalho, sanções, dentre outras matérias.

III. ato da autoridade competente, indicando a necessidade temporária de excepcional interesse público que afasta a obrigatoriedade de realização do concurso público, atendendo aos parâmetros postos na legislação específica local

O ato administrativo que desencadear o processo de contratação temporária deve conter, além de outros elementos, a justificativa da contratação. O gestor deve demonstrar que a situação concreta justifica a contratação temporária conforme hipótese prevista na legislação do município.

A simples indicação do dispositivo legal que ensejou a contratação temporária não é suficiente para justificar a celebração de contratos, devendo o gestor complementar no ato do processo de contratação as razões que o levaram a selecionar pessoal sem concurso público.

IV. pronunciamento do órgão de controle interno sobre a existência de recursos orçamentários, autorização na LDO (art. 169, §1º, I e II da CF), salvo se decorrente de convênio, bem como do cumprimento dos artigos 19,20, inciso II e 21 da Lei Complementar nº 101/00

A prestação de serviços públicos exige um grande número de servidores, de modo que a despesa com o pagamento desses servidores é, quase sempre, a maior parcela de gastos dos entes federativos.

Art. 19. Para os fins do disposto no caput do art. 169 da Constituição, a despesa total com pessoal, em cada período de apuração e em cada ente da Federação, não poderá exceder os percentuais da receita corrente líquida, a seguir discriminados: I – União: 50% (cinquenta por cento); II – Estados: 60% (sessenta por cento); III – Municípios: 60% (sessenta por cento).

Há limites também para cada poder em cada esfera:

I – na esfera federal: 2,5% (dois inteiros e cinco décimos por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas da União; 6% (seis por cento) para o Judiciário; 40,9% (quarenta inteiros e nove décimos por cento) para o Executivo; 0,6% (seis décimos por cento) para o Ministério Público da União;

II – na esfera estadual: 3% (três por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Estado; 6% (seis por cento) para o Judiciário; 49% (quarenta e nove por cento) para o Executivo; 2% (dois por cento) para o Ministério Público dos Estados;

III – na esfera municipal: 6% (seis por cento) para o Legislativo, incluído o Tribunal de Contas do Município, quando houver; 54% (cinquenta e quatro por cento) para o Executivo.

V. ato designando a Banca Examinadora, quando for o caso, e da Comissão Organizadora, indicando a publicação

Necessária à publicação em Diário Oficial de portaria que cria a Comissão Organizadora do Processo Seletivo Público para acompanhar, supervisionar e fiscalizar: lançamento de edital, aplicação de provas, divulgação de resultado, assim como proceder outros atos legais, a portaria deve estar devidamente assinada pelo Gestor responsável. É recomendável que a mesma seja formada por servidores do quadro efetivo da entidade.

VI. declaração assinada pelo Chefe do Poder respectivo informando se houve cumprimento da determinação contida no art.16, II, da Lei de Responsabilidade

Declaração assinada pelo Chefe do Poder respectivo informando se houve cumprimento da determinação contida no art.16, II, da Lei de Responsabilidade Fiscal.

8. Outros aspectos que devem ser observados quando da análise do Edital

Hipóteses de suspeição e impedimento dos membros da banca examinadora e da comissão organizadora do processo seletivo simplificado

O edital deveria contemplar as causas e suspeições dos membros da banca examinadora e da comissão organizadora do concurso, em respeito ao princípio da moralidade e isonomia, evitando a participação, na qualidade de candidato, de cônjuge, companheiro ou parente, em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau. Além de alicerçada nos referidos princípios constitucionais, a previsão tem supedâneo no art. 20 da Lei N° 9.784/1999, que regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal e é aplicável de forma subsidiária, aos estados e municípios, se inexistente norma local e específica que regule a matéria, nos termos da Súmula 633 do STJ.

*Observar a Lei estadual nº 7.626, de 11 de novembro de 2021 que determina a reserva 25% das vagas em concursos públicos e processos seletivos a pessoas negras e pardas. A medida é para cargos da administração pública estadual, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controlada pelo Governo do Piauí.

Dos prazos nas contratações temporárias

A Constituição Federal não delimita os prazos, delegando (implicitamente) as Leis Federal, Distrital, Estaduais e Municipais.

A Lei regulamentadora tem que definir os prazos máximos dos contratos temporários, considerando as hipóteses permissivas para contratação. É permitido possibilidades de prazos diferenciados, de acordo com as situações justificadoras da contratação temporária. Não existem regras ou critérios objetivos para fixação dos prazos, deve existir plena observância aos Princípios da razoabilidade e moralidade.

Proibição de prazos genéricos ou condicionados a evento futuro. Vedação de prazos demasiadamente longos, regra geral 24 (vinte e quatro) meses, excetuando-se os casos de características ou de natureza excepcionais.

Aspectos a serem considerados sobre os prazos na elaboração do projeto de lei: peculiaridades locais (porte econômico do município, área geográfica, número de habitantes, população urbana e rural, infraestrutura existente etc.); as situações de excepcional interesse público; ausência de candidato inscrito ou aprovado em concurso público e tempo previsto para que a necessidade temporária seja suprida.

Prorrogação do contrato temporário

A prorrogação é permitida uma única vez e por igual período do contrato inicial (STF: ADI 890). A Lei regulamentadora deve estipular período de carência para que o mesmo servidor possa ser contratado novamente. Evitar contratações sucessivas e perpétuas.

Prazo de carência entre contratações

Intervalo de tempo entre o final de vigência da contratação e o início de vigência do novo contrato; mesmo servidor e a função; previsão na lei regulamentadora mensurado conforme a finalidade e essencialidade das hipóteses de contratações temporárias e vedação válida independentemente se o servidor foi aprovado novamente em processo seletivo simplificado público.

Exceções permissivas de contratação sem período de carência

Situações excepcionais e sob justificativas inquestionáveis; inexistência de outra solução para o caso; risco iminente ou a concreta descontinuidade de serviço público relevante ou indispensável para a população local. Todas as hipóteses acima citadas devem ser devidamente comprovadas pelo Gestor responsável. A constitucionalidade da vedação da contratação (STF: RE 635.648).

Agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias podem ser contratados de forma temporária?

Em regra, não. Os agentes comunitários de saúde e os agentes de combate às endemias devem ser admitidos mediante prévia aprovação em processo seletivo público/concurso público conforme art. 198, § 4º da Constituição Federal de 1988.

“Art. 198, § 4º da CF: Os gestores locais do sistema único de saúde poderão admitir agentes comunitários de saúde e agentes de combate às endemias por meio de processo seletivo público, de acordo com a natureza e complexidade de suas atribuições e requisitos específicos para sua atuação”.

Contudo, é vedada a admissão para essas duas funções de forma temporária ou terceirizada, salvo na hipótese de combate a surtos epidêmicos, nos termos do art. 16 da Lei federal nº 11.350/2006:

“Art. 16. É vedada a contratação temporária ou terceirizada de Agentes Comunitários de Saúde e de Agentes de Combate às Endemias, salvo na hipótese de combate a surtos epidêmicos, na forma da lei aplicável.”

A recente pandemia de COVID-19 é um bom exemplo no qual a contratação temporária dos ACS e ACE pode ser justificada.

Quantitativo de vagas e cadastro de reserva

As vagas a serem preenchidas devem constar no Edital de abertura do Processo Seletivo Simplificado de maneira clara e específica; também é possível a realização de processo seletivo para cadastro de reserva, realizando a contratação temporária conforme surgir à necessidade durante o período do certame; referida medida mostra-se bastante eficaz para aqueles cargos em que exista grande rotatividade.

Vigência e prorrogação

Compete a Lei regulamentadora estipular os prazos de validade e da possibilidade de prorrogação dos processos seletivos simplificados, utilizando-se, por analogia, o prazo máximo previsto para os concursos públicos art. 37, III da CF.

De acordo com o STF, para que se considere válida a contratação temporária de servidores públicos, é preciso que: os casos excepcionais estejam previstos em lei; o prazo de contratação seja predeterminado; a necessidade seja temporária; o interesse público seja excepcional; e a contratação seja indispensável, sendo proibida para os serviços ordinários permanentes.

O entendimento do STF de que o caráter transitório das contratações por tempo determinado para atender à necessidade temporária de excepcional interesse público não se combina com o caráter permanente da prestação de serviços essenciais à população, como saúde, educação e segurança pública.

Portanto, deve ser uma contratação temporária para suprir uma necessidade urgente até ocorrer à substituição por profissional concursado (se tiver necessidade). Por isso, é comum ter essas contratações nas áreas da educação e saúde.

Conclusão

O Processo Seletivo Simplificado é ferramenta que permite o Gestor público atuar de forma mais dinâmica e célere na escolha dos servidores contratados temporariamente. Os critérios objetivos para a avaliação devem ter ampla publicidade e respeitando a isonomia e impessoalidade. Preferencialmente através de provas ou provas e títulos.

Excepcionalmente diante de situações urgentes (por exemplo: pandemias), onde ausente tempo para a realização de provas é possível à utilização de avaliação por análise curricular, desde que a forma de pontuação esteja definida de maneira objetiva e clara no edital e contemple a qualificação, experiência e habilidades específicas necessárias para o desempenho das atividades a serem realizadas.

Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 12 de set. de 2023.

BRASIL. Constituição do Estado do Piauí. Disponível em: <<http://legislacao.pi.gov.br/legislacao/default/ato/14853>>. Acesso em: 21 de set. de 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/inicio/>>. Acesso em: 21 de set. de 2023.

BRASIL. Tribunal de Contas do Estado do Piauí. Disponível em: <<https://www.tcepi.tc.br/>>. Acesso em: 21 de set. de 2023.

BRASIL. TCE/TO. Manual de Análise de Atos de Pessoal - Concurso Público Admissões de Pessoal Efetivo Reintegração, Recondução, Reversão, Readaptação e Aproveitamento. Disponível em: <https://www.tce.to.gov.br/profissaogestor/images/gestaodePessoal/ManualDeAtosDePessoal_TCE_TO.pdf>. Acesso em: 21 de set. de 2023.

TCE/PI. Lei Orgânica do Tribunal de Contas do Estado do Piauí. Disponível em: <<https://www.tce.pi.gov.br/wp-content/uploads/2021/07/LOTCE.-atualizada-2021.pdf>>. Acesso em: 21 de set. de 2023.

TCE/PI. Regimento Interno do Tribunal de Contas do Estado do Piauí. Disponível em: <https://www.tce.pi.gov.br/wp-content/uploads/2022/01/REGIMENTO_INTERNO_WORD-atualizado-ate-05-01-2022-.pdf>. Acesso em: 21 de set. de 2023.

TCE/PI. Resolução nº 23/2016, de 06 de outubro de 2016. Dispõe sobre o envio e acesso a informações necessárias e estabelece procedimentos para exame, apreciação e registro dos atos de admissão de pessoal pelo Tribunal de Contas do Estado do Piauí. Disponível em: <<https://www.tce.pi.gov.br/wp-content/uploads/2016/12/Resolu%C3%A7%C3%A3o-n%C2%BA-23-16-Com-altera%C3%A7%C3%B5es-da-Resolu%C3%A7%C3%A3o-33-2016.pdf>>. Acesso em: 21 de set. de 2023.



**Processo
seletivo**



Tribunal de Contas do Estado do Piauí



**Av. Pedro Freitas, 2100 - Centro Administrativo
Teresina/PI - CEP 64.018-900**



(86) 3215 - 3800 / CNPJ: 05.818.935/0001-01



tce@tce.pi.gov.br