

Controle Externo e combate ao nepotismo

Carlos Wellington Leite de Almeida

INTRODUÇÃO

O Tribunal de Contas da União (TCU) é órgão de controle externo federal que confere singular importância ao combate ao nepotismo. Não somente as decisões que profere, no exercício da sua competência constitucional, são contrárias ao nepotismo, mas, também, a sua tradição histórica e prática administrativa são orientadas para a consagração da impessoalidade na Administração Pública. Alguns temas, como a extensão de vedação ao nepotismo, contida em decisão de caráter normativo, e a questão da omissão no poder-dever de agir frente a irregularidades administrativas, já foram amplamente discutidas no plenário e nas câmaras da Corte, sempre contando com o imprescindível auxílio das secretarias e da procuradoria especializada junto ao Tribunal.

A própria biografia de Innocencio Serzedello Corrêa, Ministro da Fazenda dos albos da República e ícone do controle externo brasileiro, está ligada ao combate ao nepotismo. A firmeza de propósito daquele defensor das garantias e prerrogativas do TCU na defesa da ética administrativa custou-lhe a posição de ministro. Por não concordar com a nomeação de um parente do ex-presidente Deodoro da Fonseca, para cargo no Ministério de Viação e Obras Públicas, recebeu a censura do Presidente da República Floriano Peixoto, o qual passou a redigir decretos que retiravam do Tribunal a competência para impugnar despesas consideradas ilegais. No dilema ético que então se configurou, Serzedello Corrêa preferiu renunciar ao Ministério que a seus princípios. (REIS; AQUINO, 2005)

Carlos Wellington Leite de Almeida é servidor do TCU, Professor voluntário da Universidade Federal de Rondônia, Mestre em Ciência Política pela Universidade de Brasília, Especialista em programação e análise financeira pelo IMF-Institute.



ORIGENS DO NEPOTISMO

Se buscarmos a origem etimológica, a palavra nepotismo deriva do latim, a partir de **nepos** e **nipotis**, o primeiro significando neto e, o segundo, sobrinho. No Dicionário de Política editado pela Universidade de Brasília (UnB) verificamos que nepotismo é a “concessão de empregos ou contratos públicos baseada não no mérito, mas nas relações de parentela”. (BOBBIO; MATTEUCI; PASQUINO) No Brasil, a prática do nepotismo está historicamente ligada à tradicional confusão entre o **público** e o **privado**. A idéia de que o patrimônio público e seus interesses se possam confundir com o patrimônio e os interesses dos particulares poderosos adentrou a história do Brasil colonial, imperial e republicano, arrastando parte de seus deploráveis efeitos até os dias de hoje. Diversos são os autores que sustentam essa ocorrência, como, Raymundo Faoro em **Os Donos do Poder: Formação do Patronato Político Brasileiro**, Sérgio Buarque de Holanda em seu aclamado **Raízes do Brasil** e Gilberto Freire, em **Problemas Brasileiros de Antropologia**. E o nepotismo é uma das mais incisivas e perversas manifestações dessa confusão.

Diversas são as formas possíveis de se praticar o nepotismo sendo a nomeação de parentes e amigos apenas a mais conhecida delas. Uma outra possível e perigosa manifestação de nepotismo ocorre, por exemplo, quando alguém é indevidamente favorecido em licitações em razão de laços de parentesco. Não sem motivo, a Lei de Licitações e Contratos Administrativos do Brasil, expressamente, menciona o princípio da isonomia, afirmando a irregularidade de qualquer procedimento viciado pelo favorecimento pessoal¹. Pode ocorrer, também, o pagamento de valores indevidos a determinada pessoa ou grupo, de forma não-razoável e não extensiva a outros que, porventura, se encontrem em situações semelhantes. O financiamento indevido de viagens e o favorecimento no pagamento de diárias a parentes e amigos, por exemplo, constituem variantes da prática do nepotismo.

EFEITOS DANOSOS DO NEPOTISMO

A escolha de parentes ou amigos para ocupar cargos públicos não traz qualquer vantagem para a Administração Pública. Ao contrário, mancha sua imagem e gera diversos efeitos negativos. Entre os efeitos danosos da prática do nepotismo, podem-se distinguir, claramente, quatro. O primeiro deles é de ordem política e diz respeito às relações de poder. O segundo é de ordem jurídica e se refere à violação de normas regularmente produzidas. O terceiro, de ordem econômica, diz respeito à distribuição de recursos. O quarto, de ordem sociológica, diz respeito à reação social ao nepotismo.

O efeito político do nepotismo é altamente danoso para as instituições. Isso porque a prática, como decorrência do elo pessoal que se forma entre superior e subordinado, favorece a manutenção de estruturas institucionais ultrapassadas e a continuidade, muitas vezes perpetuação, de relações de poder ilegítimas.

O efeito jurídico resulta da violação ao ordenamento. A Constituição Federal, no *caput* do artigo 37, enuncia os princípios constitucionais da Administração Pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. O mesmo artigo, no inciso II, define que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão declarados de livre nomeação e exoneração.

A nomeação de parentes ou amigos, por critérios pessoais, para a ocupação de posições públicas viola o princípio da legalidade porque é proibida a prática de nepotismo na Constituição e em extensa legislação infra-constitucional². Viola o princípio da impessoalidade por representar a preferência pessoal sobre o interesse da Administração. Fere o princípio da moralidade por ofender a noção, socialmente firmada, de que os assuntos públicos não constituem assunto de família. Em geral, essas nomeações ocorrem sob o manto do segredo, uma vez que conferir a devida publicidade a atos dessa natureza poderia trazer problemas para os beneficiados.

Diretamente vinculado ao princípio da eficiência está o efeito pernicioso de ordem econômica. Este reside no fato de que a prática do nepotismo favorecerá a alocação ineficiente de recursos humanos para a prestação de serviços de natureza pública à sociedade. A escolha de alguém, mediante critérios pessoais, para ocupar posição pública, à revelia de critérios relativos à formação e à capacitação, cria a tendência à entrega de serviços de pior qualidade à sociedade. Da mesma forma, frustra a expectativa de seleção das pessoas mais capacitadas ao serviço público, o que, normalmente, ocorre com o concurso público³.

O quarto efeito pernicioso do nepotismo, o de caráter sociológico, afigura-se como, provavelmente, o mais grave. A prática reiterada do empreguismo de parentes sinaliza para a sociedade que o fato é comum na Administração Pública. Apresenta ao cidadão um dos piores exemplos possíveis de desrespeito à coisa pública e macula de forma inexorável a imagem das instituições, destruindo-lhes a desejada credibilidade.

FALÁCIAS DO NEPOTISMO

Algumas falácias, normalmente, acompanham a prática do nepotismo. Três, pelo menos. A primeira delas é a de que não há nada de errado em beneficiar um parente desde que outra pessoa não seja prejudicada. A segunda é de que se o parente está trabalhando corretamente então não há porque impedi-lo de exercer o cargo ou função pública para o qual foi nomeado. A terceira, por fim, diz respeito à noção do que seja “confiança”: nepotistas que por aí navegam costumam dizer que não podem confiar mais em outra pessoa do que em seus próprios cônjuges, irmãos, filhos e sobrinhos.

No que toca à primeira falácia há, sim, algo de errado, muito errado. A pedra-de-toque da questão reside no fato de que o “dano a outra pessoa” não é de definição apenas subjetiva nem se circunscreve à visão de quem nomeia ou é nomeado. O dano a outras pessoas vem da violação ao princípio da isonomia, o qual, em poucas palavras, refere-se ao direito que tem todo brasileiro de ser tratado igual aos demais em situação semelhante, sem distinções injustas. Pode-se dizer que, quando da prática do nepotismo, toda a sociedade é prejudicada.

O princípio da isonomia está previsto na Constituição Federal. Encontra-se firmemente inserido no *caput* do artigo 5º, o qual, ao introduzir o conhecido repertório dos direitos e garantias fundamentais, estabelece que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza. Está presente, também, nas regras de acesso a cargos públicos, no artigo 37, que consagra o provimento por concurso. A isonomia é princípio consagrado, não está disponível a quem quer que seja e constitui obrigação permanente do administrador público. O nepotismo afasta da saudável competição pelos cargos, empregos e funções públicas, pessoas que não têm o privilégio de serem parentes de autoridades. Inaceitável em um Estado que se proclama democrático e perseguidor da justiça social.

Quanto à segunda falácia, a correção no trabalho não afasta, de forma alguma, a irregularidade da nomeação do parente. A obrigação de bem trabalhar é exigência universal, imposta a todos os ocupantes de posições públicas, concursados ou não. Ademais, o que se está discutindo não é a qualidade do trabalho realizado, mas a forma de provimento.



¹ BRASIL. Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública.

² A Lei 8.112/90, artigo 117, inciso VII, proíbe manter sob chefia imediata, em cargo ou função de confiança, o cônjuge, a companheira ou qualquer parente até o segundo grau. A Lei 9.421/96, que cria as carreiras dos servidores do Poder Judiciário, artigo 10, veda a nomeação de cônjuge, companheiro ou de parentes até o terceiro grau, pelos membros de tribunais e juízes, a eles vinculados, salvo os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo das carreiras judiciárias. Ainda assim, em relação a esses últimos, define que o servidor não poderá exercer atividade junto ao magistrado determinante da incompatibilidade.

³ A esse respeito, ver o relatório do Acórdão 216/2005-Plenário, no qual a Corte, ao analisar a administração de universidade federal, expressamente, entende que o nepotismo afasta a eficiência no atendimento à saúde pública.

Os princípios da legalidade, da impessoalidade e da moralidade, quando relacionados à prática do nepotismo, têm sido alçados ao mais alto grau pelas decisões do TCU.

No que toca, por fim, à terceira das falácias acima apresentadas, também não se sustenta a idéia de que o fato de alguém ser parente de uma autoridade pública com poder de prover cargos possa constituir traço suficiente de confiança. A confiança, neste caso, não deve ser entendida como a confiança pessoal do chefe no subordinado. Assim fosse, cairia por terra a exigência constitucional de atendimento ao princípio da impessoalidade na Administração Pública. A confiança em questão é a de ordem institucional, da qual a confiança pessoal constitui apenas uma fração. Consiste na segurança que pode, a instituição, ter no ocupante da posição para a qual foi nomeado, de que se manterá fiel aos princípios, objetivos e regras.

Desdobra-se, na verdade, em dois aspectos: a conhecida confiança pessoal e a expectativa institucional quanto ao pretendente ao cargo ou função pública. O primeiro aspecto é auto-explicativo, uma vez que não é razoável esperar que alguém nomeie para trabalhar consigo um funcionário em relação ao qual tenha ressalvas. Já a expectativa institucional revela-se mais complexa, na medida em que encerra diversas considerações, tais como a vida pregressa do pretendente ao cargo ou função, a sua formação acadêmico-profissional, etc. Esse é o motivo pelo qual alguém que esteja envolvido em desvio de dinheiros públicos, por exemplo, ainda que goze da confiança pessoal da autoridade nomeadora, certa esta da inocência do aspirante ao cargo, dificilmente poderia ser considerado um indivíduo de confiança para a instituição. A expectativa institucional contém traços de objetividade que ultrapassam a visão predominantemente subjetiva da confiança pessoal.

O COMBATE AO NEPOTISMO NO TCU

O TCU confere grande importância ao combate ao nepotismo. O bom exemplo que começa na

tradição histórica do órgão tem eco na sua prática administrativa contemporânea. Em quadro de mais de dois mil servidores, possui apenas 26 (vinte e seis) cargos em comissão, de livre provimento⁴. Todos eles destinados ao auxílio de ministros e auditores, cobrindo poucas lacunas funcionais e, ressalte-se, nenhum deles atribuído por vínculo de parentesco, a quem quer que seja. Nem mesmo a função de assessor de ministro, profissional do controle externo de atuação essencial nas decisões processuais, é provida fora dos quadros da instituição.

A Secretaria do Tribunal, composta pela Secretaria-Geral de Controle Externo, pela Secretaria-Geral de Administração e pela Secretaria das Sessões, além das unidades de apoio estratégico, como o Instituto Serzedello Corrêa, inclui, tão-somente, servidores permanentes. Hoje, o corpo técnico é enriquecido por profissionais selecionados mediante concurso rigoroso e de altíssimo nível, solidamente posicionado entre os certames públicos mais exigentes do Brasil. A estrutura de comando funcional da Secretaria, o que inclui os secretários-gerais, os secretários das unidades, os diretores técnicos e outras funções, é preenchida, exclusivamente, por servidores de carreira. Com justificado orgulho, afirmava o Ministro Humberto Souto nas comemorações do dia do servidor de 2001 que no TCU não há provimento de cargo ou função à sombra do nepotismo.

Marco inicial da posição do TCU contra o nepotismo pode ser identificado em 1994, quando o Plenário, em sede de consulta, prolatou a Decisão 118/1994 - Plenário. Esta estendeu a todo e qualquer órgão da Justiça do Trabalho a proibição de nomeação, admissão ou contratação de cônjuges ou parentes, consangüíneos ou afins, até o terceiro grau, para funções de gabinete, cargos em comissão ou funções gratificadas, contida no art. 18 da Lei nº 7.872/89. Excetuaram-se, na ocasião, os servidores

ocupantes de cargo de provimento efetivo. Em seu voto naquele *decisum*, o Ministro Marcos Vinícios Vilaça destacou a importância de se afastar da administração pública o ranço do nepotismo. Tão importante foi o posicionamento da Corte de Contas que o Ministro Ubiratan Aguiar, oito anos depois, não hesitou em afirmar que gostaria de vê-lo valer para toda a Administração Pública. Atualmente, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) incorpora a posição que vinha sendo adotada pelo TCU, já que a sua Resolução CNJ 07/2005, de 18.10.2005, traz regras contra a prática de nepotismo por membros da magistratura.

Não somente em relação à magistratura, que hoje conta com dispositivo específico, tem agido a Corte de Contas federal. Toda a Administração Federal tem sido objeto da mesma supervisão. Mesmo quando de entidades não diretamente vinculadas à estrutura pública, como é o caso das entidades de fiscalização do exercício profissional e das entidades do chamado “Sistema S”, as decisões do TCU têm firmado a noção de que o princípio da impessoalidade deve reger, obrigatoriamente, as contratações de pessoal. Essas entidades, ainda que não sujeitas às disposições do art. 37, inciso II, da Constituição Federal, vez que não integram a Administração Direta ou Indireta, devem adotar processo seletivo para admissão de pessoal, conforme previsto em seus normativos internos e em observância aos princípios constitucionais da legalidade, da moralidade, da finalidade, da isonomia, da igualdade e da publicidade⁶.

Os princípios da legalidade, da impessoalidade e da moralidade, quando relacionados à prática do nepotismo, têm sido alçados ao mais alto grau pelas decisões do TCU. Em todas as oportunidades, o Tribunal remete-se aos referidos norteadores constitucionais da Administração Pública e os considera inafastáveis quando das nomeações para o exercício de cargos, funções e empregos públicos. Na Decisão 488/2005-TCU-Plenário, o Ministro Benjamin Zymler, em seu relatório, afirmou ser o nepotismo uma prática indigna, ligada a uma triste realidade de

privilégios das elites e que não condiz com os ideais de probidade e lisura que a administração pública almeja e busca. O nepotismo, conforme relatório do Ministro, é retrógrado, imoral e desmerece os cargos públicos que à sua sombra são providos e mantidos.

No mesmo *decisum* de 2005, o TCU posiciona-se acerca de outra importante realidade envolvida na prática do nepotismo: a omissão das autoridades. Isso porque o nepotismo é ato irregular que, normalmente, envolve diversas pessoas, quase sempre em conluio. A consagração da irregular nomeação exige a participação do servidor contratado, da autoridade contratante, e, também, da “autoridade parente”, caso não seja ela mesma a contratante. O Tribunal, no Acórdão 488/2005-TCU-Plenário, fixou a noção de que esta última, a “autoridade parente”, está exposta à sanção pela omissão no poder-dever de agir. Como a autoridade cujo vínculo de parentesco está sendo levado em consideração é decisiva na caracterização do nepotismo, não pode ser vista como não-responsável apenas por não haver assinado o ato de nomeação. A manutenção do parente nomeado no cargo só é possível diante da omissão no poder-dever de agir da parte da “autoridade parente”.

Outra importante noção firmada pelo Tribunal é a de que não é necessária a existência de regra explícita que proíba a prática do nepotismo neste ou naquele órgão ou entidade do Poder Público. Isso porque, de acordo com o consagrado entendimento do princípio da legalidade no Direito Administrativo, não vale a noção da autonomia da vontade, mas sim a da legalidade estrita. É dizer: o administrador público não pode fazer aquilo que não estiver proibido por lei, mas, ao contrário, apenas pode praticar atos pela lei expressamente autorizados. Para a Corte de Contas, ainda que não haja norma impeditiva de contratação de parentes, no âmbito dos diversos órgãos e entidades, esse ato é passível de ser considerado ilegal, se violado o núcleo duro do princípio da moralidade, insculpido no art. 37 da Constituição Federal⁷.

⁴ Resolução TCU 147, de 28 de dezembro de 2001.

⁵ Decisão 016/2002-TCU-Plenário.

⁶ Acórdão 629/2001-TCU-Segunda Câmara.

⁷ Acórdão nº 613/2005-TCU-Plenário.

Nem mesmo os cargos declarados de livre provimento, na forma da Constituição, estão imunes à fiscalização do controle externo. O TCU não os aprecia para fim de registro mas pode e deve fazê-lo quanto à sua regularidade. Para o Tribunal, o exame de regularidade de todas as admissões de pessoal é, nos termos constitucionais, legais e jurisprudenciais, próprio e privativo da Corte de Contas, o que também inclui os cargos em comissão. O assunto foi objeto de extensa discussão ao longo da Decisão nº 178/1992-TCU-Plenário. A Corte de Contas colocou por terra a noção de que sua jurisdição e competência sobre as admissões de pessoal limitam-se àquelas destinadas a cargos permanentes. Naqueles autos, afirmou o Ministro Bento José Bugarin que a Constituição, ao vedar a este Tribunal a apreciação das nomeações para cargos de provimento em comissão, o fez somente para fins de registro.

Alguns casos de nepotismo identificados pelo Tribunal são de inesperadas proporções. O TCU identificou a prática, por determinada autoridade federal, da contratação e posterior provimento em cargo em comissão de sua filha e sua sobrinha. O que, a princípio, parece ser apenas mais um caso de nepotismo entre tantos, torna-se particularmente grave pelo fato de as duas contratadas contarem apenas 14 e 12 (quatorze e doze) anos de idade. Uma delas chegou à posição de chefe de gabinete da autoridade parente. E o mais grave, deve-se notar, talvez não seja a contratação de jovens em tão tenra idade para ocupar posições no funcionalismo público mas, sim, a distância que as separava do local de trabalho, pois as duas funcionárias moravam e estudavam em cidade distante mais de 2500 quilômetros do seu oficial local de trabalho. Tudo objeto de investigação e devida apenação pelo TCU⁸. A respeito da ocorrência, o relator do processo, Ministro Guilherme Palmeira, afirmou que os fatos deixavam entrever, além da intenção da autoridade parente de beneficiar indevidamente a filha e a sobrinha com um cargo público, que não houve qualquer preocupação com os serviços que seriam oferecidos em contrapartida⁹.

O TCU exerce vigilância, também, sobre as tentativas de se converter, mediante normas internas, ocupações temporárias da administração pública em cargos permanentes, em geral, com a intenção de perpetuar parentes de autoridades

irregular e imoralmente nomeados para funções de confiança. Exemplo disso ocorreu quando outro órgão da administração federal, por meio de resolução administrativa, tentou transformar em cargos efetivos funções de confiança que haviam sido providos anteriormente à Constituição Federal de 1988. A Corte de Contas considerou ilegal a transformação das funções de confiança em cargos permanentes e assinou prazo ao órgão para que revisse o ato. Aquele, em grau de recurso, impugnou a decisão saneadora, apresentando pedido de reexame, o qual não foi provido. Em seu parecer no processo, a Procuradoria junto ao Tribunal afirmou, categoricamente, que a tentativa estava fundada em verdadeiro nepotismo¹⁰.

CONCLUSÃO

O TCU confere grande importância à repressão ao nepotismo. Não se trata de órgão público que atua no âmbito externo de forma diferente da sua própria prática administrativa. Seu quantitativo de cargos de livre provimento é em percentual próximo a 1% (um por cento) do quadro funcional e nenhum deles jamais foi provido em consideração a vínculo de parentesco, com quem quer que fosse. Os demais 99% (noventa e nove por cento) do quadro funcional são providos, exclusivamente, mediante concurso público altamente rigoroso e a estrutura de direção da Secretaria do Tribunal tem nas funções de mando, unicamente, servidores permanentes. Com isso, as decisões prolatadas pelo TCU, no exercício do controle externo, em repressão ao nepotismo, são dotadas de total coerência interna, o que lhes confere grande força e vitalidade, como decorrência do bom exemplo “em casa”.

As decisões do TCU contra o nepotismo consagram os princípios da legalidade, da impessoalidade e da moralidade na administração pública. O órgão tem-se valido da força moral de suas posições para mostrar à sociedade que não há razão para se tolerar o desprestígio da administração pública, às vezes utilizadas por autoridades de diversos níveis, órgãos e entidades, como sua propriedade particular. Em especial, o TCU consagra sua competência para fiscalizar as nomeações para cargos de livre provimento e a responsabilização dos agentes públicos omissos em relação ao poder-dever de agir que lhes é inerente.

A ação do TCU é concordante com a noção de que o nepotismo é um vício a ser erradicado da vida político-administrativa brasileira e que encerra enorme risco moral¹¹ para a administração pública. Uma prática não condizente com o recrutamento e a promoção por mérito. Sua existência em nada contribui para o aperfeiçoamento do setor público e expõe os poderes à crítica mordaz e ao achincalhe, contribuindo, tão-somente, para o descrédito das instituições.

No Brasil, o repúdio à prática do nepotismo não encontra força apenas na doutrina ou em preceitos de ordem moral. A vontade política da nação é claramente direcionada para o combate ao nepotismo, haja vista a orientação geral, constitucionalmente estabelecida, de provimento de cargos públicos mediante concurso, além de extensa legislação proibitiva da contratação e manutenção de parentes em diversas situações. Combater o nepotismo faz parte do esforço necessário à realização das escolhas legítimas do povo brasileiro.

Uma resposta adequada ao fenômeno do nepotismo somente será dada se obtida a mais ampla mobilização possível contra a indesejada prática. Mobilização de diferentes segmentos do setor público, da sociedade civil organizada e de cada cidadão, individualmente. Somente com esforços conjugados poder-se-á chegar ao afastamento de tão triste realidade da vida sócio-política brasileira. Todo cidadão pode e deve indignar-se com a prática do nepotismo. A nomeação indevida de parentes e amigos para ocupar cargos, empregos e funções públicas subtrai o direito legítimo de concorrer a posições públicas em condições isonômicas. Reduz a justa chance de ver a si mesmo e a seus filhos ocuparem cargos públicos, honrada e merecidamente. O cidadão brasileiro tem o direito de ter acesso ao melhor serviço público possível, bem como ver os cargos, empregos e funções públicas ocupados por pessoal que os honre e dignifique.

A ação pró-ativa do cidadão pode ser materializada mediante denúncia aos órgãos competentes. O TCU, por exemplo, dispõe de um especial mecanismo de recebimento e encaminhamento de denúncias. A Lei Orgânica do TCU, em seu artigo 53, estabelece que todo cidadão, partido político, associação ou sindicato é parte legítima para denunciar irregularidades ou ilegalidades perante a Corte. As denúncias podem ser realizadas por escrito, pessoalmente, ou por meio da Ouvidoria, a qual é acessível via Internet (www.tcu.gov.br) ou telefone de ligação gratuita (08006441500).

⁸ Decisão 1817/2004-TCU-Plenário.

⁹ Decisão 678/2002-TCU-Plenário.

¹⁰ Decisão 301/1997-TCU-Plenário.

¹¹ No dizer de Santos e Cardoso, *"tendência do burocrata em substituir os desejos do dirigente pelo seu interesse pessoal, todas as vezes que eles diverjam"*. SANTOS, Luiz Alberto dos & CARDOSO, Regina Luna Santos. Perspectivas para o controle social e a transparência da administração pública. *Prêmio Serzedello Corrêa 2001 – Monografias vencedoras - Perspectivas para o controle social e a transparência da administração pública*. Brasília: Tribunal de Contas da União, Instituto Serzedello Corrêa, 2002.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Resolução nº 07, de 18 de outubro de 2005*. Disciplina o exercício de cargos, empregos e funções por parentes, cônjuges e companheiros de magistrados e de servidores investidos em cargos de direção e assessoramento, no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências.
- _____. _____. *Resolução nº 07, de 18 de outubro de 2005*. Disciplina o exercício de cargos, empregos e funções por parentes, cônjuges e companheiros de magistrados e de servidores investidos em cargos de direção e assessoramento, no âmbito dos órgãos do Poder Judiciário e dá outras providências.
- _____. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Promulgada em 05 de outubro de 1988, com alterações posteriores.
- _____. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.
- _____. *Lei nº 8.443, de 16 de julho de 1992*. Dispõe sobre a Lei Orgânica do Tribunal de Contas da União e dá outras providências.
- _____. *Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993*. Regulamenta o Artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.
- _____. *Lei nº 9.421, de 24 de dezembro de 1996*. Cria as carreiras dos servidores do Poder Judiciário, fixa os valores de sua remuneração e dá outras providências.
- _____. Tribunal de Contas da União. *Acórdão nº 016/2002-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Ubiratan Aguiar. Brasília, 30 de janeiro de 2002. *Diário Oficial de União*, 15 de fev. 2002.
- _____. _____. *Acórdão nº 216/2005-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Guilherme Palmeira. Brasília, 09 de março de 2005. *Diário Oficial de União*, 17 de mar. 2005.
- _____. _____. *Acórdão nº 488/2005-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Benjamin Zymler. Brasília, 27 de abril de 2005. *Diário Oficial de União*, 09 de maio 2005.
- _____. _____. *Acórdão nº 613/2005-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Benjamin Zymler. Brasília, 18 de maio de 2005. *Diário Oficial de União*, 30 de maio 2005.
- _____. _____. *Acórdão nº 629/2001-TCU-Segunda Câmara*. Relator: Ministro Valmir Campelo. Brasília, 30 de outubro de 2001. *Diário Oficial de União*, 12 de nov. 2005.
- _____. _____. *Acórdão nº 1817/2004-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Guilherme Palmeira. Brasília, 17 de novembro de 2004. *Diário Oficial de União*, 24 de nov. 2004.
- _____. _____. *Decisão nº 118/1994-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Marcos Vinícios Vilaça. Brasília, 09 de março de 1994. *Diário Oficial de União*, 28 de mar. 1994. p. 4515.
- _____. _____. *Decisão nº 178/1992-TCU-Plenário*. Relator: Ministro-Substituto Bento José Bugarin. Brasília, 15 de abril de 1992. *Diário Oficial de União*, 07 de maio 1992. p. 5706.
- _____. _____. *Decisão nº 301/1997-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Paulo Affonso Martins de Oliveira. Brasília, 28 de maio de 1997. *Diário Oficial de União*, 12 de jun. 1997. p. 2179.
- _____. _____. *Decisão nº 678/2002-TCU-Plenário*. Relator: Ministro Guilherme Palmeira. Brasília, 19 de jun. 2002. *Diário Oficial de União*, 08 de jul. 2002.
- _____. _____. *Resolução nº 147, de 28 de dezembro de 2001*. Dispõe sobre a aplicação da Lei nº 10.356, de 27 de dezembro de 2001 ao Quadro de Pessoal do Tribunal de Contas da União e regulamenta o Plano de Carreira de seus servidores.
- CORRUPÇÃO. In: BOBBIO, N.; MATTEUCI, N.; PASQUINO, G. *Dicionário de Política*. 10. ed. Brasília: UnB, 1997.
- REIS, Ary; AQUINO, José Cavalcante de. Projeto de arquitetura estratégica e arquitetura de programação para o Tribunal de Contas da União: um esforço de benchmarking. Trabalho de conclusão de curso (Pós-graduação lato sensu em controle externo)- Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, [200-?]. Disponível em <<http://br.monografias.com/trabalhos/proyarquitect/proyarquitect.shtml>>. Acesso em: 09 jan. 2005.
- SANTOS, Luiz Alberto dos; CARDOSO, Regina Luna Santos. Perspectivas para o controle social e a transparência da administração pública. In: PRÊMIO Serzedello Corrêa 2001: monografias vencedoras: perspectivas para o controle social e a transparência da administração pública. Brasília: TCU, Instituto Serzedello Corrêa, 2002. p. 211-308.