

Organizações Sociais e Contratação de Pessoal: características e objetivos precípuos

Social Organizations and personnel hiring: characteristics and main goals

Bruno Santos Cunha¹
Renato Saeger Magalhães Costa²

RESUMO

Um dos maiores debates atuais acerca das entidades do Terceiro Setor está relacionado à forma segundo a qual selecionam e contratam pessoal no bojo de instrumentos de parceria com o Poder Público. Em específico – e centrando atenção, por ora, nas Organizações Sociais –, o presente estudo busca elencar os principais motivos pelo qual se entende perfeitamente viável a arregimentação de pessoal por tais entidades mediante seleção pública simplificada, em detrimento do instituto do concurso público a que submetidos os entes e órgãos componentes da Administração Pública (art. 37, II, da CF/88). Para além disso, o escopo do trabalho é ressaltar as especificidades de tal seleção pública simplificada, com suas características e objetivos precípuos.

Palavras-Chave: Terceiro Setor. Contratação de Pessoal. Processo Seletivo Público.

ABSTRACT

One of the biggest debates nowadays around the Third Sector is related to the way in which the selection and hiring of personnel is managed inside a partnership instrument with the State. In more specific terms – and focusing on the Social Organizations –, the present article intents to discriminate the main

1 Mestre em Direito do Estado (Direito Administrativo) pela Universidade de São Paulo – USP; Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC; Procurador do Município do Recife e Advogado em Urbano Vitalino Advogados; Professor Universitário. E-mail: brunofloripa@gmail.com

2 Bacharelado em Direito pela Universidade Católica de Pernambuco – UNICAP. E-mail: renato.costa@urbanovitalino.com.br

motives to which it's commonly understood that the regimentation of personnel can be managed through a simplified public selection, rather than the public examination that the organs and entities of the Public Administration are submitted (art. 37, II, of Brazil's 1988 Constitution). More and more, the scope of this article is to highlight the specifications of that simplified public selection, with its main goals and characteristics.

Keywords: Third Sector. Hiring. Public examination.

1 ESTADO, REFORMA GERENCIAL E O TERCEIRO SETOR: AS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS

Em breve e direta síntese, é possível enquadrar as Organizações Sociais como fruto de um desenvolvimento histórico-político que buscou desobstruir o Estado da burocracia em que se afundava, permitindo-se a desestatização de atividades de utilidade pública mediante contrato de gestão a ser firmado entre o Poder Público e entidades não governamentais sem fins lucrativos (Organizações Sociais).

Nesse sentido, é possível se perceber, de plano, que tais entidades, componentes do chamado Terceiro Setor, integravam a pauta da Reforma Gerencial que se instaurou no país há décadas atrás, sobretudo a partir de um movimento internacional com os mesmos rumos.

A aludida Reforma buscou ao máximo implementar na sociedade brasileira uma Administração Pública mais eficiente e menos burocrática, focando no controle de resultados, na descentralização e na eficiência no desempenho das atividades-fim. O que se objetivava, deste modo, era uma verdadeira transferência para o setor privado das atividades exercidas pelo Estado, mas que, na espécie e diante de caracteres intrínsecos específicos, poderiam ser manejadas com mais eficiência pelo setor privado.

Como bem salienta Marco Aurélio Nogueira,

[...] a reforma, no fundo, destinava-se a desconstruir o Estado com o propósito de encontrar outra maneira de posicioná-lo *vis-à-vis* o mercado e a sociedade, que se modificavam rapidamente por efeito da globalização. O aparelho de Estado precisaria ser outro para poder ter melhor desempenho. (NOGUEIRA, 2005, p. 47.)

Em si, esse modelo de gestão compartilhada / apoiada no setor privado mostrou-se bastante útil para que se expandisse a participação social na gestão do aparato público, de modo que o Estado permaneceu como titular do serviço prestado, em termos de competência, e, outrossim, trouxe parceiros privados para a realização de atividades de nítida utilidade pública.

Sendo assim, o Terceiro Setor³ – demarcado pelas entidades privadas que se enquadravam fora da definição dual entre Estado e Mercado – acabou por personificar a transferência para o setor privado de atividades de interesse social e utilidade pública anteriormente exercidas e controladas diretamente pelo Estado.

Criou-se, portanto, um verdadeiro lócus público não estatal capaz de interagir com o Estado a fim de prestar atividades materialmente públicas, ainda que não exclusivas. Dentre as entidades do Terceiro Setor, destacam-se, por ora, as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e as Organizações Sociais (OS), tendo-se o foco do presente trabalho no exame dos caracteres mais específicos das segundas, ainda que as ilações aqui empreendidas também sejam válidas às primeiras.⁴

Por certo, uma vez adquirida, pois, a qualificação jurídica de Organização Social por parte de uma pessoa jurídica privada, esta é declarada como de interesse social para todos os efeitos legais, inclusive para receber repasses orçamentários e utilizar-se de bens públicos para consecução de seus objetivos. Assim – e conforme anota José dos Santos Carvalho Filho –,

[...] o novo sistema, como se pode observar, tem na parceria entre o Poder Público e entidades privadas sem fins lucrativos o seu núcleo jurídico. A descentralização administrativa nesse tipo de atividade pode propiciar grande auxílio ao governo, porque as organizações sociais, de um lado, têm vínculo jurídico que as deixa sob controle do Poder Público e, de outro, possuem a flexibilidade jurídicas das pessoas privadas, distante dos freios burocráticos que se arrastam nos corredores dos órgãos públicos. (CARVALHO FILHO, 2011, p. 328.)

3 Terceiro setor é o “conjunto de entidades privadas sem fins lucrativos ou econômicos que exploram atividades de interesse coletivo”. Vide: FURTADO, 2007, p. 9-11.

4 Ademais, é de ver-se que a lógica aqui tratada pode ser expandida para as parcerias firmadas entre Administração e organizações da sociedade civil de que trata a Lei Federal n. 13.019/2014.

Como se vê, as Organizações Sociais representam, atualmente, uma solução para os entraves burocráticos que ainda subsistem no desempenho da atividade administrativa diretamente realizada pelo Estado. O que se tem, diante disso, é verdadeiro regime de parceria em serviços de natureza não exclusiva por parte do Estado, em típica gestão associada e concertada da atividade pública com vistas a uma melhor prestação de serviços aos administrados.

Por se tratarem de entidades privadas que atuam ao lado do Estado não lhe pertencendo (lócus público não estatal ou *publicizadas*⁵), e ainda pela sua recente difusão, muita querela se instaurou quanto ao regime jurídico aplicável a tais pessoas jurídicas, sobretudo no que tange à obrigatoriedade ou não de realização de concursos públicos para arregimentação de pessoal. Esse, pois, o ponto focal daqui por diante.

2 FORMAS DE ARREGIMENTAÇÃO DE PESSOAL PELAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS (TERCEIRO SETOR)

Tendo em vista os primados da impessoalidade e da moralidade, insculpidos na Constituição de 1988 e imperiosos na atividade administrativa (art. 37, *caput*, da CF/88), restou estabelecido que as seleções públicas para arregimentação de pessoal para composição dos quadros públicos deveriam ser feitas mediante a realização de concursos públicos.

O instituto do concurso público, podemos afirmar, é o certame em que participam nas mesmas condições, e em nítida concorrência, os interessados em integrar os quadros da Administração Pública. É, portanto, “o meio técnico posto à disposição da Administração Pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei”.⁶

Regra geral, por intermédio da meritocracia aferida por critérios minimamente objetivos, todos os interessados em assumirem cargos / empregos públicos efetivos, em sentido lato, hão de se submeter ao concurso de provas ou provas e títulos oferecidos pela Administração. Esta, por sua vez, tem por

5 O termo *publicização*, no original, *publicación*, é utilizado por Luiz Carlos Bresser Pereira em diversas obras contextualizadas na administração pública gerencial para designar as instituições públicas não-estatais. Vide: BRESSER PEREIRA, 2008.

6 MEIRELLES, 2005, p. 419

objetivo contingenciar aqueles mais aptos à prestação dos serviços públicos aos cidadãos. Os agentes que exercem função pública, portanto, estariam, via de regra, sujeitos à arregimentação por seleção universal, impessoal e objetiva, de provas ou provas e títulos, nos termos da previsão constitucional.

Por outro lado, é possível agregar-se recursos humanos pela mera avaliação subjetiva do candidato – ainda que com certas balizas de objetividade –, como corriqueiro na iniciativa privada. De fato, tal proceder é facilmente verificável, ainda que no âmbito do Poder Público, sendo possível, em determinados casos, a seleção de pessoal sem a exigência de realização de concurso público (cargos em comissão, por exemplo).

Neste ínterim, e por residir na intersecção do domínio entre o público e o privado, o Terceiro Setor tem sido precursor da querela acerca da indispensabilidade ou não de seleção de pessoal por concursos públicos. É que o uso das contratações por concurso por entidades do Terceiro Setor em parceria com o Estado, dentre as quais as OS, entendemos, deve ser flexibilizado, consubstanciando a sua posição de ente privado parceiro do Estado, de modo que lhes seja permitido realizar procedimentos simplificados para contratação de pessoal.

Os órgãos de controle, apesar da grande variabilidade nas decisões sobre a matéria, têm caminhado no sentido da consolidação de posição jurisprudencial que indica a possibilidade de utilização de padrões mais flexíveis para a contratação de pessoal por entidades do Terceiro Setor, nos moldes das denominadas seleções públicas, ainda que não se fulmine, no todo, a autonomia administrativa inerente ao setor.

Nessa linha, o próprio Tribunal de Contas da União indica, como supedâneo para tal sorte de contratação de pessoal, a necessidade de se atender às balizas constitucionais da isonomia e eficiência, de modo a se alcançar uma seleção de pessoal legítima e escoreita⁷. Assim é que o fim último nas contratações pelas Organizações Sociais deve ser o da eficiente prestação do serviço e o da eficaz realização do interesse público manejado na prestação, sem que se olvide, de todo modo, das diretrizes de impessoalidade e isonomia.

Ainda nesse ponto, é notável que a flexibilização oriunda do regime jurídico decorrente de contratos de gestão entre Poder Público e Organizações Sociais acaba por representar grande dificuldade tanto para gestores como

7 CUNHA; CARVALHO, 2014, p. 266.

para os órgãos de controle da Administração. Como bem salienta Maria Sylvia Zanella Di Pietro,

[...] aqui no Brasil o contrato de gestão tem sido um desses temas em que a aplicação prática antecede o labor legislativo e exige todo um trabalho de interpretação e, mais do que isso, de acomodação de um instituto novo ao ordenamento jurídico vigente. E as dificuldades não são pequenas para o estudioso do direito, em face de um sistema jurídico-constitucional rígido, que praticamente fecha todas as portas para qualquer tipo de flexibilização nas formas de atuação da Administração Pública. As poucas frestas deixadas pelo legislador vão servindo de caminho para os tecnocratas, na tentativa de modernizar a Administração Pública, tornando mais eficiente. (DI PIETRO, 2011, p. 256.)

Bem de ver, pois, que a rigidez do direito positivo nacional e a inovadora flexibilidade decorrente dos contratos de gestão acaba por ser absorvida em diferentes escalas pela prática jurídica e, conseqüentemente, nas decisões de órgãos de controle da Administração (sejam os órgãos jurisdicionais, sejam os Tribunais de Contas). Isso indica, adiante, um amplo espectro de entendimentos sobre a questão, não havendo, por conseguinte, a adoção de premissas estanques e imutáveis acerca da temática.

Nessa medida, os precedentes na matéria apontam, de plano, para a insubsistência do concurso público como metodologia de seleção para as Organizações Sociais no bojo de suas parcerias com o Estado. Mais do que isso, é inconteste o fato de que os Tribunais afastam, de forma incisiva, alegações de improbidade e até mesmo de crime em atuações de Organizações Sociais que, em sua gestão cotidiana, prescindem da realização de concurso público.

Veja-se, por exemplo, precedente paradigmático de exclusão de tipicidade na conduta de contratação de pessoal sem concurso público por Organização Social:

A administração pode celebrar contrato de gestão com organização social, ou firmar termo de parceria com organização da sociedade civil de interesse público - OSCIP, prevista pela lei 9.790/99 - desde que a seleção da entidade seja precedida de regular procedimento licitatório, vez que será beneficiada por recursos ou verbas públicas. Contudo, **uma vez celebrado o contrato de gestão ou o termo de parceria em consonância**

com o edital do certame, a organização pode contratar diretamente - independentemente de nova licitação ou concurso público - os serviços e a mão de obra necessários à consecução das obrigações assumidas junto à Administração. Em suma, os fatos narrados na denúncia evidentemente não constituem crime. A contratação de OSCIP - organização da sociedade civil de interesse público - por meio de Termo de Parceria, após regular licitação (cuja regularidade não foi questionada na denúncia), e a contratação por parte desta, de pessoas para exercerem as obrigações contraídas, não caracteriza o crime do art. 1º, inc. XIII do Decreto-lei 201/67, nem violação ao art. 37, II da Constituição Federal. (TJPR - ED 523078601 – 2ª Câmara Criminal – Rel. Des. Lilian Romero – Julgamento em 1.10.2009)

Em situação assemelhada, é de se evidenciar o entendimento do Ministro do Supremo Tribunal Federal Gilmar Mendes, em seu voto-vista na ADI 1923 que trata justamente dos caracteres de constitucionalidade da Lei instituidora do regime de Organizações Sociais em nosso ordenamento jurídico (Lei Federal n. 9.637/98). Naquela oportunidade, eis a elucidativa argumentação do referido Ministro sobre a aproximação das Organizações Sociais às condições de mercado, especialmente na contratação de pessoal:

As Organizações Sociais, portanto, traduzem um modelo de parceria entre o Estado e a sociedade para a consecução de interesses públicos comuns, com ampla participação da comunidade. De produtor direto de bens e serviços públicos o Estado passa a constituir o fomentador das atividades publicizadas, exercendo, ainda, um controle estratégico de resultados dessas atividades. O contrato de gestão constitui o instrumento de fixação e controle de metas de desempenho que assegurem a qualidade e a efetividade dos serviços prestados à sociedade. **Ademais, as Organizações Sociais podem assimilar características de gestão cada vez mais próximas das praticadas no setor privado, o que deverá representar, entre outras vantagens: a contratação de pessoal nas condições de mercado; a adoção de normas próprias para compras e contratos; ampla flexibilidade na execução do seu orçamento.**⁸

8 Voto do Ministro Gilmar Mendes na ADI 1923 MC – Rel. Min. Ilmar Galvão – Rel. para Acórdão Min. Eros Grau – Plenário – Julgamento em 1/8/2007.

Como visto, as manifestações acima indicam a insubsistência da exigência do concurso público como imperativo para a atuação das Organizações Sociais. O que se tem, pois, é a possibilidade de abertura procedimental para contratação de pessoal em sistemática que se aproxima das condições usuais de mercado (privado).

É que, se assim não o fosse, poderia restar inviabilizada a arregimentação de pessoal por tais entidades, sobretudo por se ter uma trava burocrática que fulminaria o próprio mote de sua existência: a simplificação de formalidades e a descentralização com controle de resultados.

E é exatamente neste tema que impende asseverar que, caso fosse obrigatória a contratação mediante concurso público pelas Organizações Sociais, restaria evidenciada uma contradição inafastável. As Organizações Sociais que já existissem antes da assinatura de eventual contrato de gestão com o Poder Público provavelmente teriam em seu quadro de recursos humanos pessoas que não teriam realizado qualquer espécie de seleção (contratação notadamente privada), mas que, mesmo assim, viriam a exercer atividade publicizada no bojo do contrato de gestão posteriormente firmado.

Diante disso, a Corte de Contas Federal assim afirmou:

[...] as OS, na moldura definida pela Lei 9.637/1998, podem preexistir ao contrato de gestão. Nessa circunstância, carece de razoabilidade definir aspectos relativos à seleção de pessoal, haja vista que os serviços poderão ser executados, inclusive, por pessoal anteriormente contratado, o qual pode não ter se submetido a qualquer espécie de seleção. Por essas razões, entendo que o melhor encaminhamento a ser dado por este Tribunal é aquele originalmente proposto pelo relator, eminente Ministro José Múcio, que se limitou a recomendar à CGEE a observância dos princípios constitucionais insculpidos no caput do art. 37 da Constituição quando da realização de processo seletivo para a contratação de pessoal. **(TCU – Ac. 1679/2013 – Plenário – Voto do Rel. Min. José Múcio Monteiro – Sessão do dia 3/7/2013).**

De qualquer sorte, é válido evidenciar, também, os posicionamentos que aludem a uma flexibilização que instaura o processo de seleção de pessoal nas Organizações Sociais com menores amarras e ingerências burocrático-procedimentais.

Em contexto assemelhado e tendo como pano de fundo a situação dos Serviços Sociais Autônomos como componentes do já aludido lócus público não estatal, eis a linha trilhada pelo Ministro do TCU Benjamin Zymler:

[...] o fato de não se sujeitarem à obrigatoriedade de realizar concurso público nos moldes do artigo 37, inciso II, da Constituição Federal, permite aos serviços sociais autônomos a adoção de formas de seleção diferenciadas, as quais refogem ao estrito objetivismo característico dos concursos públicos realizados pela Administração Pública. Assim que, desde que assegurada a obediência aos princípios básicos de direito público (legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade), não se pode concluir de forma imediata que a avaliação de habilidades seja um método de seleção necessariamente não-isonômico e não transparente. (TCU – Acórdão 1.132/2007 – 2ª Câmara – Rel. Min. Benjamin Zymler – Julgamento em 15/5/2007).

Sobre a questão do respeito aos princípios da Administração Pública, portanto, é certo que devem ser zelados quando da realização do procedimento simplificado de seleção de recursos humanos pelas Organizações Sociais. Nesses termos, ainda que não exista obrigatoriedade legal à realização de concursos públicos, é imperioso o integral respeito aos princípios administrativos constantes do artigo 37, caput, da Constituição Federal de 1988.

A ausência da observação aos princípios da impessoalidade, publicidade, isonomia e eficiência, buscando realizar a seleção de pessoal de forma legítima e transparente, pautada em critérios objetivos previamente definidos em seu próprio regulamento de seleção de pessoal, portanto, ensejaria infração a ser imputada pelo órgão competente de controle.⁹

No entanto, a incidência de tais princípios na atuação das Organizações Sociais não lhes retira a possibilidade de temperamento aos estritos requisitos inerentes aos concursos públicos. Nesses termos, a reiterada manifestação do Tribunal de Contas da União:

9 Em específico, a seleção deve ser pautada em critérios minimamente objetivos, estabelecidos de forma prévia ao certame: seja no regulamento de seleção da entidade, seja no próprio instrumento convocatório. Ademais, é necessário, como providência inafastável, a mais ampla publicidade e divulgação dos atos de seleção, alcançando-se o maior espectro possível de interessados na seleção.

Não é necessário concurso público para organizações sociais selecionarem empregados que irão atuar nos serviços objeto de contrato de gestão; entretanto, durante o tempo em que mantiverem contrato de gestão com o Poder Público Federal, devem realizar processos seletivos com observância aos princípios constitucionais da impessoalidade, publicidade e moralidade. **(TCU – Ac. 3239/2013 – Plenário – Rel. Min. Walton Alencar Rodrigues – Sessão do dia 27/11/2013).**

[...] entendo suficiente recomendar à CGEE que adote critérios objetivos de seleção de pessoal, de forma a assegurar a isonomia entre os interessados, a impessoalidade, a transparência e publicidade dos procedimentos utilizados para a admissão de pessoal. **(TCU – Ac. 1679/2013 – Plenário – Rel. Min. José Múcio Monteiro – Sessão do dia 3/7/2013).**

Em tal toar, e uma vez respeitados os princípios constitucionais, é perfeitamente viável a seleção simplificada para contratação de pessoal pelas Organizações Sociais, uma vez que, caso não o fizessem – e fossem obrigadas a realizar concurso público em termos estritos –, tais entidades estariam em patente desconformidade com sua própria natureza jurídica. Sobre o tema, o TCU assim se pronunciou:

[...] a submissão das OS ao regime jurídico-administrativo implicaria retirar dessas organizações as vantagens comparativas que justificaram sua criação. Aduzo que, ainda que se admitisse, a título de argumentação, a necessidade de as OS observarem regras de direito público quando da realização dos certames seletivos de pessoal, haveria um sério problema a ser equacionado. Considerando que as OS desempenham atividades custeadas com recursos de diversas fontes e possuem empregados que foram contratados sem observar as exigências em tela, quando as organizações sociais utilizassem recursos repassados com fulcro em contratos de gestão, quem ficaria responsável por executar as tarefas neles avençadas? Aquelas pessoas contratadas por meio desses certames seletivos ou os demais empregados da OS? Além disso, quem precisaria ser admitido por meio dessa seleção: todos os empregados ou apenas aqueles que executassem determinadas atividades? Consta-se que a exigência da realização desse tipo de certame acarretaria uma série de problemas práticos em organizações que utilizam recursos de fontes variadas, públicas e privadas. **(TCU – Ac. 1111/2008 – Plenário – Rel. Min. Benjamin Zymler – Sessão do dia 11/6/2008).**

Por fim, deve-se assinalar que não obstante a arregimentação de pessoal poder ser feita de forma simplificada, é inafastável a exigência de critérios objetivos para tal contratação. Em que pese tal fato, a alegação acima não impede a existência de requisitos de ordem subjetiva nas seleções de pessoal das Organizações Sociais; no entanto, deve-se atentar para que tais critérios sejam predominantemente aferidos de modo objetivo.

Aliás, não se pode presumir que quando parte da avaliação decorra de elementos subjetivos haja mácula em todo o procedimento administrativo de contratação de pessoal. Veja-se, nesse tocante, o voto do Ministro do TCU Benjamin Zymler em precedente sintomático sobre esse tema:

Nessa linha, julgo que a redação da recomendação contida do novo subitem 9.4.1 merece igualmente ser adaptada, pois a expressa menção à necessidade de a entidade se abster de utilizar, dentre os critérios de seleção, da avaliação psicológica, confere caráter coercitivo à recomendação exarada. Ademais, não se deve olvidar que diversas entidades privadas adotam a avaliação psicológica como fase no processo de seleção de pessoal, sem que isso importe, necessariamente, na violação do princípio da impessoalidade. **(TCU – Ac. 1679/2013 – Plenário - Rel. Min. José Múcio Monteiro – Sessão do dia 3/7/2013).**

Ainda quanto à questão da objetividade inerente aos certames de seleção de pessoal, é de ver-se que, nos termos dos precedentes acima colacionados, o próprio Tribunal de Contas da União trata da temática indicando que o rigorismo objetivista das seleções não demarca, por si só, a correição do certame. Veja-se:

[...] a administração tem obrigação de ser eficiente. Se o legislador editou norma prevendo a delegação de determinados serviços públicos para as OS, depreende-se que vislumbrou a possibilidade de elevar o grau de eficiência em razão do afastamento de restrições impostas pelo ordenamento jurídico à administração. Portanto, impor às OS que seus processos seletivos observem as normas e critérios aplicáveis à administração vai de encontro à finalidade da celebração dos contratos de gestão. **(TCU - Acórdão nº 1679/2013 – Plenário - Rel. Min. José Múcio Monteiro – Sessão do dia 3/7/2013)**

Ora. O contrato de gestão tem por escopo dar mais celeridade, autonomia, qualidade, produtividade e eficiência ao serviço de relevância pública prestado pelas Organizações Sociais. Assim é que o instrumento de parceria cumpre seu desígnio constitucional e legal, tendo-se que as Organizações Sociais, inegavelmente, satisfazem a consecução dos princípios constitucionais da Administração na medida em que arregimentam seu pessoal na forma acima exposta.

3 CONCLUSÃO

Em termos finais, o que percebe, então, é que os atuais patamares de juridicidade inerente às Organizações Sociais acabam por amenizar a rígida procedimentalização dos concursos públicos para a arregimentação de pessoal por tais entidades no bojo de suas atividades compartilhadas com o Poder Público (no bojo de instrumentos de parceria). Diante disso, é inteiramente possível às Organizações Sociais que manejem a contratação de seus recursos humanos mediante seleção pública simplificada, desde que presentes critérios minimamente objetivos e que sejam respeitados os princípios atinentes à Administração Pública previstos no texto constitucional (entre outros, impessoalidade, moralidade, isonomia e publicidade).

REFERÊNCIAS

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Reforma do Estado para a cidadania: A reforma gerencial brasileira na perspectiva internacional**. 34. ed. Brasília: ENAP, 1998.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo**. 24. ed, Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

CUNHA, Bruno Santos; CARVALHO, Thiago Mesquita Teles de. **Súmulas do TCU organizadas por assunto, anotadas e comentadas**. 2. ed, Salvador: JusPodivm, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na Administração Pública**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

FURTADO, Lucas Rocha. **Entidades do Terceiro Setor e o dever de licitar**. Belo Horizonte: Fórum de Contratação e Gestão Pública – FCGP, ano 6, n. 65, maio 2007.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

NOGUEIRA, Marco Aurélio. **Um Estado para a sociedade civil: Temas éticos e políticos da gestão democrática**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2005.