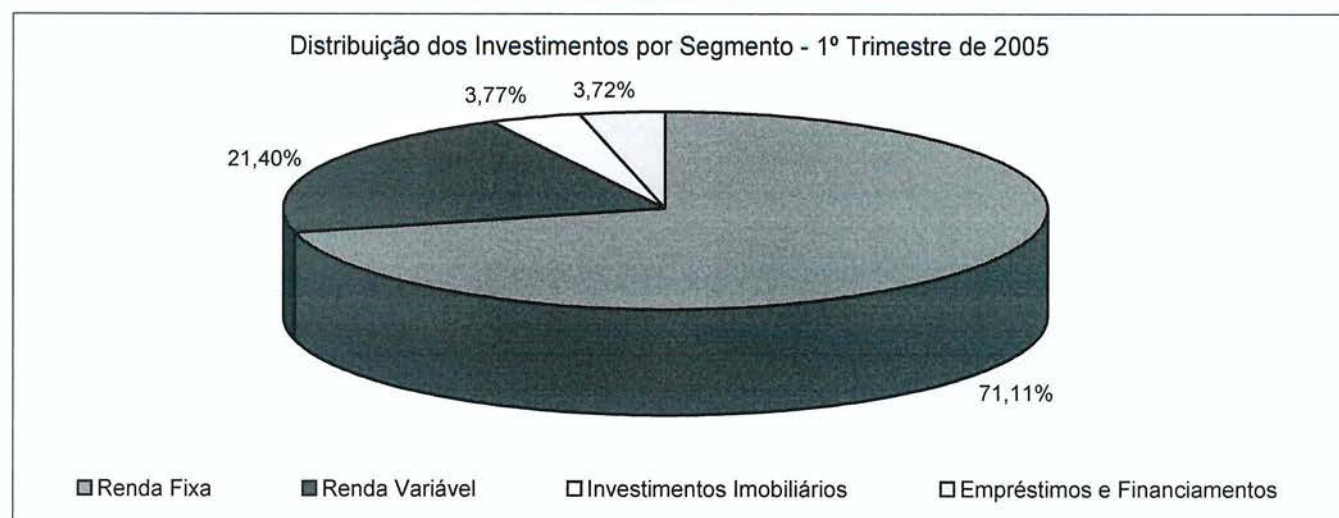




Demonstrativo Analítico de Investimentos e Enquadramento das Aplicações - DAIEA
1º Trimestre de 2005

Distribuição dos Investimentos por Segmento				
Segmento	1º Trimestre de 2004		1º Trimestre de 2005	
	Valor	Percentual	Valor	Percentual
Renda Fixa	16.037.452.364,78	71,36%	18.188.130.397,17	71,11%
Renda Variável	4.697.717.669,35	20,90%	5.474.472.427,13	21,40%
Investimentos Imobiliários	948.267.908,96	4,22%	963.865.871,35	3,77%
Empréstimos e Financiamentos	790.787.812,49	3,52%	950.992.126,22	3,72%
Total dos Investimentos	22.474.225.755,58	100,00%	25.577.460.821,87	100,00%



Distribuição dos Investimentos por Plano			
Plano de Benefício	Valor	Percentual	
Plano BD			
- Renda Fixa	18.152.443.130,67	70,97%	
- Renda Variável	5.474.472.427,13	21,40%	
- Investimentos Imobiliários	963.865.871,35	3,77%	
- Empréstimos e Financiamentos	950.992.126,22	3,72%	
Plano CD			
- Renda Fixa	35.687.266,50	0,14%	
- Renda Variável	0		
- Investimentos Imobiliários	0		
- Empréstimos e Financiamentos	0		

Distribuição dos Investimentos - Gestão Terceirizada		
Gestor	Valor	Percentual
Banco Itau S.A.	308.868.078,59	4,84%
Banco CSFB S.A.	50.210.902,44	0,79%
Mellon Serv. Financeiro LTDA	1.156.992.673,19	18,14%
Banco Brascan S.A.	1.453.200,27	0,02%
Investidor Profissional S.A.	106.585.258,88	1,67%
Governança e Gestão	1.972.888,27	0,03%
Banco Pactual S.A.	11.051.580,79	0,17%
Dynamo S.A.	139.296.883,17	2,18%
BB DTVM	462.551.314,62	7,25%
Banco Fator S.A.	53.197.257,84	0,83%
Banco BBM S.A.	180.027.995,93	2,82%
BankBoston Asset Management LTDA	205.788.978,76	3,23%
Bradesco Asset Management LTDA - BRAM	368.635.839,10	5,78%
HSBC Bank Brasil S.A.	205.824.959,71	3,23%



Banco Safra S.A.	180.174.873,68	2,82%
Banco Santander Brasil S.A.	154.590.755,50	2,42%
Votorantim asset Management DTVM LTDA	205.819.013,53	3,23%
BEM DTVM LTDA	2.585.653.479,96	40,54%
Total	6.378.695.934,23	100,00%

Composição do Segmento Renda Variável			
Mercado à Vista			
Empresas		Valor de Mercado	% s/Segmento
ACESITA	ON	57.377.562,34	1,05%
AES TIETE	PN	8.393.750,00	0,15%
ALPARGATAS	PN	20.246.688,10	0,37%
BELGO MINEIRA	PN	59.374.919,10	1,08%
BRADESCO	PN	157.511.621,08	2,88%
BRADESPAR	PN	14.787.744,00	0,27%
BRASIL TELECOM PART	ON	40.107.299,04	0,73%
BRASIL TELECOM PART	PN	34.385.742,03	0,63%
BRASIL TELECOM	PN	4.392.280,60	0,08%
BRASKEM	ON	66.548.838,60	1,22%
BRASKEM	PNA	53.802.101,15	0,98%
CAEMI METALÚRGICA	PN	81.139.156,90	1,48%
CEMIG	PN	105.951.978,72	1,94%
COELCE	PNA	32.225.885,26	0,59%
CONFAB	PN	39.899.952,00	0,73%
COPESUL	ON	56.369.300,00	1,03%
COTEMINAS	ON	24.027.800,00	0,44%
COTEMINAS	PN	14.086.285,60	0,26%
CRT CELULAR	PNA	6.214.285,98	0,11%
CSN	ON	70.839.746,46	1,29%
EMBRATEL PART	ON	144.448,00	0,00%
FRAS-LE	ON	9.656.980,00	0,18%
GAZETA MERCANTIL	PN	77.611,67	0,00%
GRENDENE	ON	15.719.796,00	0,29%
GTD	ON	23.164.398,00	0,42%
GTD	PN	8.919.772,92	0,16%
INEPAR *	ON	0,00	0,00%
INEPAR ENERGIA	ON	1.907.823,30	0,03%
INEPAR ENERGIA	PNA	3.359.244,99	0,06%
INVITEL	ON	21.694.619,45	0,40%
ITAUBANCO	PN	177.420.207,60	3,24%
ITAUSA	PN	110.398.866,48	2,02%
LITEL	ON	803,00	0,00%
LITEL	PNA	1.604,54	0,00%
LOJAS AMERICANAS	PN	65.908.008,50	1,20%
METALÚRGICA GERDAU	PN	81.852.992,00	1,50%
NEWTEL	ON	23.315.737,48	0,43%
PÃO DE AÇUCAR	PN	12.959.481,30	0,24%
PARANAPANEMA	ON	24.790.298,35	0,45%
PERDIGAO	ON	128.093.479,56	2,34%
PERDIGAO	PN	163.980.819,05	3,00%
PETROBRAS	ON	160.755.740,55	2,94%
PETROBRAS	PN	262.538.321,10	4,80%
PETROBRAS IPIRANGA	PN	18.931.008,00	0,35%
PQ. HOPI HARI *	ON	0,00	0,00%
PQ. HOPI HARI *	PN	0,00	0,00%
RIPASA	PN	100.043.704,74	1,83%
SABESP	ON	59.587.761,83	1,09%
SADIA	PN	57.648.960,00	1,05%
SID. TUBARAO	PN	43.290.616,36	0,79%
SOUZA CRUZ	ON	28.056.384,00	0,51%
SUZANO PETROQUÍMICA	PN	11.128.132,00	0,20%

RQS nº 03/2005 - CN -
CPMI - CORREIOS

Fls. Nº 02

Doc: 3504

TEL. DATA BRASIL	PN	120.231,74	0,00%
TELE NORTE CELULAR	ON	0,00	0,00%
TELE NORTE LESTE	ON	88.703.987,76	1,62%
TELE NORTE LESTE	PN	105.414.472,58	1,93%
TELEBRAS	PN	13.611,14	0,00%
TELEBRAS RECIBO	PN	22.685.233,40	0,41%
TELEMAR NL	PNA	57.762.147,85	1,06%
TELEMIG CEL PART	ON	9.272.760,02	0,17%
TELEMIG CEL PART	PN	2.075.863,49	0,04%
TELESP	PN	35.816.109,13	0,65%
TIM PARTICIPAÇÕES	PN	4.052.807,53	0,07%
TRACTEBEL ENERGIA	ON	14.635.734,20	0,27%
TRAN PAULISTA	PN	29.377.689,50	0,54%
ULTRAPAR	PN	19.409.748,80	0,35%
USIMINAS	PNA	81.936.113,00	1,50%
VALE	PNA	264.834.700,00	4,84%
VALE	ON	74.770.516,00	1,37%
VOTORANTIM C. PAPEL	PN	26.501.506,72	0,48%
WEG	PN	36.636.408,00	0,67%
Total		3.437.050.198,59	62,78%

Financiamento de Projetos		
Projetos	Valor de Mercado	% s/Segmento
Marlim	16.828.476,12	0,31%
Novamarlim	65.396.371,46	1,19%
Estacionamento Cinelândia	5.714.030,00	0,10%
Termobahia	66.635.894,03	1,22%
Albacora	295.181.481,53	5,39%
Clep	32.553.000,00	0,59%
Total	482.309.253,14	8,81%

Fundos de Renda Variável		
Fundos de Renda Variável	Valor de Mercado	% s/Segmento
Carteira Ativa II	844.529.312,86	15,43%
Bonaire	274.603.721,29	5,02%
Brasil Private Equity	50.210.902,44	0,92%
Fiago - FCF	37.859.639,04	0,69%
FIP Gov. e Gestão	1.972.888,27	0,04%
Pactual Internet	11.051.580,79	0,20%
Petróleo e Gás	1.453.200,27	0,03%
IP Seleção	106.585.258,88	1,95%
Lúmina	132.429.645,12	2,42%
Sinergia	53.197.257,84	0,97%
Br.Energia	9.365.176,75	0,17%
Puma II	6.867.238,05	0,13%
Total	1.530.125.821,60	27,95%
Valores a Pagar/Receber		
Valores a Pagar	(2.862.731,61)	-0,05%
Valores a Receber	27.849.885,41	0,51%
Total	24.987.153,80	
Total Segmento Renda Variável	5.474.472.427,13	100,00%

Composição do Segmento Renda Fixa		
Títulos Públicos		
Espécie	Valor de Mercado	% s/Segmento
NTN	12.664.350.502,66	69,63%
CFT	13.587.461,18	0,07%
TDAE	5.371.027,25	0,03%
Total	12.683.308.991,09	69,73%
Títulos Privados		

Espécie	Valor de Mercado	% s/Segmento
Debêntures não Conversíveis	290.197.397,75	1,60%
Cia Energética Minas Gerais - CEMIG	79.819.233,30	
Cia Saneamento Básico Estado São Paulo - SABESP	11.762.048,07	
Cia Vale do Rio Doce	136.878,87	
Concessionária Rodovia Osório Porto Alegre - CONCEPA	8.242.327,71	
Copel	46.919.678,60	
CPFL Geração Energia	24.678.211,48	
Gulfshopping	47.199.448,44	
La Fonte	33.167.513,24	
Natal Shopping Center	38.272.058,04	
Debêntures Conversíveis de Emissão Pública	84.050.970,79	0,46%
Paranapanema	84.050.970,79	
Letra Hipotecária	22.458.031,10	0,12%
Caixa Economica Federal	22.458.031,10	
Certificado de Recebíveis Imobiliários	72.644.739,10	0,40%
Hospital da Bahia	33.278.662,50	
C-Mac Brasil	2.478.730,19	
Cometa	21.163.330,97	
Boa Viagem Medical	10.536.379,09	
Facamp	5.187.636,35	
Fundo de Investimento em Direitos Creditórios	185.142.666,11	1,02%
RURAL	24.852.099,08	
RB Fiducia	3.949.490,07	
BMG	74.425.555,02	
BANCOOP I	11.131.772,25	
ASM FCVS	70.783.749,69	
Total	654.493.804,85	2,58%

Fundos de Renda Fixa		
Fundo	Valor de Mercado	% s/Segmento
FIC de FIM Madson	193.914.818,92	1,07%
FIC de FIM Petros Crédito	1.285.281.860,54	7,07%
FIC de FIM Petros Moderado	2.263.147.767,76	12,44%
FIC de FIM Renda Fixa Liquidez	1.106.250.924,35	6,08%
Total	4.848.595.371,57	26,67%
Provisão para Perda		
Grupo	Valor	
FIF	2.159.797,97	
Debêntures	234.210.677,80	
Títulos Estaduais	68.125.236,34	
CDB	1.329.356,95	
Valores a Pagar/Receber		
Valores a Pagar	1.732.229,66	
Total	1.732.229,66	
Total Segmento Renda Fixa	18.188.130.397,17	98,98%

Composição do Segmento Imóveis		
Grupo	Valor de Mercado	% s/Segmento
Desenvolvimento	-	0,00%
Aluguéis e Renda	777.884.494,43	80,53%
Fundos Imobiliários	163.022.710,15	16,88%
Outros Investimentos	25.061.659,15	2,59%
Provisão para Perda	-	0,00%
Total Segmento Imóveis	965.968.863,73	

RQS nº 03/2005 - CN
CPMI - CORREIOS
Fls. Nº 09
Doc: 3004

Valores a Pagar/Receber		
Valores a Pagar	(2.102.992,38)	
Valores a Receber	-	
Total	(2.102.992,38)	
Total Segmento Imóveis		
	963.865.871,35	100,00%

Composição do Segmento Empréstimos e Financiamentos			
Empréstimos			
Indexador	Atrasados	Não Atrasados	
TR	0	958.256.111,35	
Provisão para perda		-	
Financiamentos			
Indexador	Atrasados	Não Atrasados	
-	0	0	
Valores a Pagar/Receber			
Valores a Pagar		(7.263.985,13)	
Valores a Receber		-	
Total		(7.263.985,13)	
Total Segmento Empréstimos			
		950.992.126,22	

Rentabilidade dos Segmentos (Modelo Cotas)				
Segmento	Rentabilidade Trimestre	Benchmark	Rentabilidade Benchmark	
Renda Fixa	3,71%	CDI	4,18%	
Renda Variável	2,34%	IBX-50	4,44%	
Imóveis	3,33%	IPCA+6%	3,24%	
Empréstimos e Financiamentos	4,46%	IPCA+6%	3,24%	

Demonstrativo dos custos incorridos com cada uma das atividades				
Gestão	Consultoria de Investimentos	Custódia	Corretagens	
671.245,96	78.513,77	44.690,00	274.666,55	

Responsáveis			
Nome	Tipo	Telefone	e-mail
TREVISAN AUDITORES INDEPE	Auditoria	2509-9627	gurgel@trevisan.com.br
RICARDO MALAVAZI	Adm. Qualificado	2506-0587	malavazi@petros.com.br

Desenquadramentos e Inobservâncias à Resolução CMN nº 3121/03	
25% da série nas aplicações em valores mobiliários de uma única companhia	87,5%
NATAL SHOPPING CENTER S/A	100,0%
LA FONTE EMPREENDIMENTOS DE SHOPPING CENTERS	100,0%
GULFSHOPPING S/A	
25% do Patrimônio Líquido do fundo de investimento imobiliário.	
RIO OFFICE	99,40%

Justificativas para os Desenquadramentos e Inobservâncias à Resolução CMN nº3121/03

O enquadramento dos investimentos se dará conforme artigo 4º da resolução CMN nº 3121/03

RQS nº 03/2005 - CN -
CPMI - CORREIOS
Fls. Nº 06
Doc: 3509

RESOLUÇÃO TCU Nº, DE DE DE 2005

Dispõe sobre a política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas da União.

O TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, no uso de suas competências legais e regimentais, e

considerando que o Tribunal deve estimular seus servidores a desenvolver e a utilizar seu pleno potencial de forma alinhada com as estratégias da organização;

considerando que a capacidade de o Tribunal gerar resultados depende essencialmente da competência, motivação e comprometimento de seus servidores;

considerando que a competência, a motivação e o comprometimento dos servidores podem ser impulsionados por políticas institucionais de gestão de pessoas, e

considerando a necessidade de maior transparência e efetividade das ações de gestão de pessoas, resolve:

Art. 1º A política de gestão de pessoas no âmbito do Tribunal de Contas da União observará o disposto nesta Resolução.

Art. 2º A política de gestão de pessoas é instituída no Tribunal de Contas da União com o objetivo de estimular o desenvolvimento de profissionais competentes e motivados para exercer suas responsabilidades e comprometidos com a efetividade do controle externo e com a melhoria da gestão pública.

Art. 3º O Tribunal reconhece em cada pessoa um ser humano capaz de dirigir-se para níveis mais elevados de autoconsciência, de pensar e decidir de forma autônoma sobre opções que atendam a suas necessidades físicas e psicossociais e de oferecer contribuições para o bem-estar geral.

Art. 4º Para os fins do disposto nesta resolução, considera-se:

I- gestão de pessoas: conjunto de práticas gerenciais e institucionais que visam estimular o desenvolvimento de competências, o desempenho, a motivação e o comprometimento dos servidores;

II- aprendizagem organizacional: processo de criação, compartilhamento e utilização de conhecimento que visa o desenvolvimento das competências organizacionais;

III- competência organizacional: conjunto de práticas essenciais ao cumprimento da missão e à construção da visão de futuro do Tribunal;

IV- competência profissional: capacidade do servidor de mobilizar seus conhecimentos, habilidades e atitudes e demonstrar um saber agir responsável que o leve a obter elevado desempenho em determinado contexto de atuação profissional;

V- perfil profissional: conjunto de competências, estilo de comportamento e outras características pessoais que influenciam o desempenho apresentado pelo servidor;

VI- espaço ocupacional: contexto de atuação profissional caracterizado por objetivos específicos, conjunto de competências requeridas, requisitos de acesso e estilos de comportamento compatíveis;



VII- estágio de desenvolvimento: posicionamento do servidor em escala que representa o nível de domínio das competências requeridas pelo espaço ocupacional em que está inserido;

VIII- lacuna de competência: diferença entre o grau de domínio da competência apresentado pelo servidor e o grau de domínio requerido em determinado espaço ocupacional, quando o grau de domínio apresentado estiver aquém do requerido;

IX- gerente: servidor que entrega resultados à organização por meio da gestão de pessoas, recursos e processos de trabalho no âmbito de unidades do Tribunal, de projetos ou de grupos de trabalho.

§ 1º A competência profissional classifica-se em:

I- competência pessoal: requerida de todos os servidores como meio de sustentação de bons níveis de desempenho em qualquer espaço ocupacional;

II- competência técnica: requerida dos servidores de acordo com a área funcional ou processos de trabalho que perpassam determinado espaço ocupacional;

III- competência gerencial: necessária ao exercício das responsabilidades inerentes ao desempenho da função gerencial.

§ 2º O grau de domínio requerido em cada competência poderá variar em razão das características de cada espaço ocupacional.

Art. 5º A gestão de pessoas no Tribunal orienta-se pelos seguintes princípios:

I- a valorização das pessoas e o estímulo à aprendizagem organizacional serão as estratégias principais para o alcance da excelência em gestão de pessoas;

II- a promoção do bem-estar físico, psíquico e social dos servidores será considerada prioritária em todas as ações relativas a gestão de pessoas;

III- os espaços ocupacionais do Tribunal serão definidos e atualizados de modo a enriquecer as possibilidades de atuação dos servidores e a favorecer o alcance dos resultados institucionais;

IV- todo servidor será informado das responsabilidades e competências inerentes ao espaço ocupacional em que estiver inserido a fim de melhor orientar seu desempenho e desenvolvimento profissional;

V- todo servidor terá acesso a serviços de identificação de perfis profissionais e de consultoria para o autodesenvolvimento, os quais lhe proporcionarão informações valiosas para, em conjunto com seu gerente, melhor orientar seu desempenho e desenvolvimento profissional;

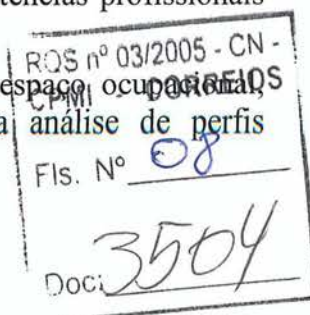
VI- as competências profissionais dos servidores poderão ser identificadas por meio de auto-avaliação, de avaliação de pares, gerentes, subordinados e clientes, e de exames de certificação de competências;

VII- as oportunidades de desenvolvimento de competências serão oferecidas a todos os servidores, prioritariamente de acordo com as lacunas de competência identificadas;

VIII- serão criadas condições que estimulem os servidores a produzir e a compartilhar conhecimentos relevantes para seu desenvolvimento profissional e para a atuação do Tribunal;

IX- a seleção de novos servidores será feita com foco nas competências profissionais que atendam as necessidades institucionais;

X- a seleção interna de servidores para atuar em determinado espaço ocupacional, inclusive de natureza gerencial, quando couber, será feita com base na análise de perfis profissionais e com ampla divulgação do processo seletivo;



XI- a movimentação interna de servidores considerará o perfil profissional do servidor a ser movimentado e o perfil requerido para o espaço ocupacional de destino, bem como o impacto dessa movimentação na oferta de competências críticas para o funcionamento das unidades de origem e de destino;

XII- todo servidor recém-movimentado receberá o apoio necessário para que sua integração ao novo ambiente de trabalho se dê de forma harmoniosa;

XIII- serão reconhecidos publicamente os servidores bem-sucedidos no desenvolvimento de suas competências e aqueles que, individualmente ou em equipes, oferecerem contribuições importantes às suas unidades e à instituição;

XIV- os critérios de acesso às oportunidades de seleção interna, movimentação e desenvolvimento deverão considerar o reconhecimento institucional a que se refere o inciso anterior;

XV- servidor em situação de inadaptação funcional contará com apoio institucional para superar o problema a partir do diagnóstico das causas da inadaptação;

XVI- as práticas de gestão de pessoas primarão pela transparência, eficiência e eficácia, em um processo de melhoria contínua.

§ 1º Terão acesso às informações de determinado perfil profissional o próprio servidor, seus superiores hierárquicos e demais servidores formalmente autorizados pelos titulares do ISC e da Serec.

§ 2º As informações relativas ao perfil profissional dos servidores somente poderão ser divulgadas para pessoas distintas das relacionadas no parágrafo anterior com a autorização expressa do servidor detentor do perfil.

Art. 6º São responsabilidades do gerente no que se refere a gestão de pessoas, entre outras:

I- construir com sua equipe uma visão de futuro compartilhada que esteja alinhada com a missão, a visão e os objetivos estratégicos do Tribunal e das unidades a que se vincula;

II- estimular e orientar o desenvolvimento de sua equipe ;

III- otimizar o aproveitamento das competências dos servidores compatibilizando os perfis profissionais existentes em sua equipe com as metas de desempenho da unidade;

IV- estimular clima de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

V- reconhecer pessoas e equipe pelo sucesso alcançado;

VI- estabelecer gestão transparente e participativa;

VII- empenhar-se na obtenção de recursos e condições favoráveis ao desenvolvimento da equipe;

VIII- ser exemplo de atuação ética, demonstrando senso de responsabilidade e de comprometimento com o desempenho do Tribunal e com o serviço público.

Parágrafo único. O gerente terá acesso a programas de desenvolvimento de competências gerenciais e a serviços de consultoria interna para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Art. 7º São responsabilidades do servidor no que se refere a gestão de pessoas, entre outras:

I- contribuir para a concretização da visão de futuro compartilhada por sua equipe, construída de forma alinhada com a missão, a visão e os objetivos estratégicos do Tribunal e das unidades a que se vincula;



II- desenvolver-se buscando a proficiência nas competências profissionais inerentes ao seu espaço ocupacional;

III- contribuir para a manutenção de um clima de cordialidade, confiança e cooperação na equipe;

IV- cuidar do desenvolvimento e manutenção do seu bem-estar físico, psíquico e social;

V- contribuir para a implementação da política de gestão de pessoas do Tribunal.

Parágrafo único. O servidor terá acesso a programas de desenvolvimento de competências pessoais e técnicas e a serviços de consultoria interna para auxiliá-lo no desempenho de suas responsabilidades.

Art. 8º Fica criado o Comitê de Gestão de Pessoas do Tribunal – CGP com a finalidade de formular e assegurar a implementação da política de gestão de pessoas do Tribunal e assessorar a Comissão de Coordenação Geral – CCG e a Presidência em matérias correlatas.

§ 1º O Comitê funcionará em caráter permanente e será coordenado por servidor eleito entre seus membros.

§ 2º O Comitê periodicamente realizará avaliações das práticas de gestão de pessoas e estabelecerá diretrizes para a melhoria contínua.

§ 3º O Comitê proporá a criação de mecanismos de captação e análise de percepções e expectativas dos servidores com relação às práticas de gestão de pessoas.

§ 4º Cabe ao Presidente do Tribunal regulamentar as normas de funcionamento do Comitê.

Art. 9º Integram o Comitê de Gestão de Pessoas do Tribunal:

I- o secretário da Serec e o diretor-geral do ISC;

II- um representante indicado pela Presidência, um representante indicado por cada uma das secretarias-gerais e um representante indicado pela Seplan;

III- dois gerentes de processos de trabalho relativos a gestão de pessoas, sendo um indicado pelo titular do ISC e outro pelo titular da Serec.

Parágrafo único. Os secretários e os responsáveis pelas indicações de membros do Comitê deverão designar seus substitutos.

Art. 10. Cabe à Secretaria de Recursos Humanos e ao Instituto Serzedello Corrêa, no âmbito das suas respectivas competências e em estrita observância ao disposto nesta Resolução, a coordenação e a proposição de regulamentação das atividades inerentes a gestão de pessoas no Tribunal.

Parágrafo único. As atividades de gestão de pessoas no Tribunal serão realizadas por meio dos seguintes processos de trabalho:

I- gestão de políticas e práticas de gestão de pessoas;

II- captação, alocação e integração;

III- gestão do desenvolvimento de competências;

IV- gestão da movimentação;

V- gestão do desempenho;

VI- gestão do clima organizacional;

VII- gestão do conhecimento organizacional;

VIII- serviços de pessoal;

RJS nº 03/2005 - CN - CPMI - CORREIOS
Fls. Nº 10
Doc. 3504

IX- gestão da qualidade de vida;

X- apoio logístico.

Art. 11. O Presidente do Tribunal regulamentará as medidas propostas pelo Comitê de Gestão de Pessoas necessárias à implementação desta Resolução.

Art. 12. Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 13. [cláusula de revogação de normas conflitantes]

TCU, Sala das Sessões Ministro Luciano Brandão Alves de Souza, em de de 2005.

ADYLSO MOTA
Presidente

RQS nº 03/2005 - CN - CPMI - CORREIOS
Fls. Nº <u>11</u>
Doc. <u>3504</u>