

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA
FACULDADE DE DIREITO “PROF. JACY DE ASSIS”**

VIRGÍNIA CUNHA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA DEFESA TÉCNICA NO PROCESSO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINAR FRENTE A MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE
INOCÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO**

UBERLÂNDIA

DEZEMBRO 2020

VIRGÍNIA CUNHA DA SILVA

**A IMPORTÂNCIA DA DEFESA TÉCNICA NO PROCESSO ADMINISTRATIVO
DISCIPLINAR FRENTE A MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE
INOCÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado na Faculdade de Direito
Professor Jacy de Assis da Universidade
Federal de Uberlândia como requisito básico
para a conclusão do Curso de Direito
Orientador: Prof. Dr. Paulo Henrique da
Silveira Chaves

**UBERLÂNDIA
DEZEMBRO 2020**

VIRGÍNIA CUNHA DA SILVA

RESUMO

A Constituição Federal, em seu art.5º, prevê como uma de suas garantias, a ampla defesa e o contraditório nos processos, como uma das bases de um Estado Democrático de Direito. Essas garantias são aplicadas nos processos cíveis, penais, trabalhistas e também nos processos administrativos.

São garantias processuais, que entretanto, em alguns ramos do Direito, permitem que se usufrua de tais premissas sem o auxílio de defesa técnica. A presença de um advogado não é a condição obrigatória para o exercício do direito de defesa, mas em alguns ramos do Direito sua presença é indispensável.

No Direito Administrativo, mais precisamente durante o Processo Administrativo Disciplinar, a defesa técnica deixou de ser obrigatória depois da edição da Súmula Vinculante 5, pelo Supremo Tribunal Federal, que por muitos é tida como inconstitucional. Nesse sentido, o trabalho, que é um dos Direitos Sociais, previsto na Constituição Federal de 1988, pode sofrer restrições, que não ocorreriam se o servidor estivesse seguramente assistido por seu advogado.

Sendo assim, esta obra versa sobre uma análise de como modificar essa situação, garantindo efetivamente os direitos constitucionais dos servidores públicos, no tocante ao processo administrativo disciplinar e a devida importância da defesa técnica durante o processo.

Sumário

1-INTRODUÇÃO	5
2- GARANTIAS CONSTITUCIONAIS	7
2.1- Devido Processo Legal	7
2.2- O Contraditório e a Ampla defesa.....	8
3- PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR	10
3.1- Fases do PAD	11
3.1.1- Instauração: publicação do ato que institui a comissão do processante	11
3.1.2- Inquérito: etapas de instrução, defesa e relatório	12
3.1.3- Julgamento: a cargo da autoridade competente após parecer da comissão	13
3.2- Prescrição.....	13
3.3-Recursos	13
4- AUTO DEFESA E DEFESA TÉCNICA.....	16
4.1- Defesa técnica no Direito Penal	17
4.2- Defesa técnica no Direito Do Trabalho.....	18
4.3- Edição da Súmula Vinculante 05/2008 pelo STF e defesa técnica no Processo Administrativo Disciplinar.....	20
5- MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRESEUNÇÃO DE INOCÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO	22
6- CONSIDERAÇÕES FINAIS :PROPOSTA DE ABORDAGEM PARA MINIMIZAR IMPACTOS NEGATIVOS DO PAD	27
REFERÊNCIAS	29

1- INTRODUÇÃO

O Estado, administração pública, tem diversos deveres diante de seus cidadãos, e para a execução de suas tarefas, de suas obrigações, conta com servidores públicos em seu quadro funcional, que agem em nome do Estado.

Contudo, esses servidores públicos podem ocasionalmente, cometer infrações, com condutas que ferem os princípios da administração pública, e que devem ser apurados e punidos, se for o caso.

Para tanto, a administração pública conta com o denominado processo administrativo disciplinar, que é o meio legalmente constituído para que o Estado exerça seu dever de apurar a conduta do servidor, e aplicar ou não a sanção correspondente, após a devida investigação em processo administrativo.

No âmbito federal, o instrumento normativo que rege o Processo Administrativo Disciplinar é a Lei 8112/90, com o Regime Jurídico Único. Essa norma infraconstitucional tem por objetivo nortear as ações governamentais na condução do Processo Administrativo Disciplinar, com a devida segurança jurídica às partes.

O direito a segurança está previsto na Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu art.5º, e engloba, entre outros tipos de segurança, a segurança jurídica, com o ato jurídico perfeito, a coisa julgada e o direito adquirido. Com essa gama de proteção, se estabelece uma segurança jurídica.

Tais direitos remontam aos primórdios da organização jurídica, e um de seus objetivos seria apaziguar os possíveis conflitos resultantes de uma relação social.

Diante disso, pretende-se demonstrar os impactos negativos resultantes da edição da Súmula Vinculante n.5/2008 ao servidor alvo de processo administrativo disciplinar, ao afastar a obrigatoriedade de defesa técnica em tais ações.

Desse modo, se abordará que por força dessa decisão, a ausência de defesa técnica pode culminar em sanções indevidas ou mesmo desproporcionais ao servidor, materializadas em prejuízos na forma de danos e impactos.

De igual importância, pretendemos discutir que o fato do servidor ao se sentir inseguro, pressupor que não tem defesa ou mesmo que é hiposuficiente perante o Estado pode materializar-se em verdadeiros entraves para a efetivação da justiça.

Nesse sentido, o debate a respeito de como, em nosso entendimento, a Súmula Vinculante n.5/2008 fere a Constituição Federal que assegura que o advogado é essencial para administração da justiça também é essencial para compreensão do exposto.

2- GARANTIAS CONSTITUCIONAIS

Com a promulgação da Constituição Federal do Brasil, em 1988, nasce no país o Estado Democrático de Direito, e com ele, as garantias e direitos fundamentais do cidadão, enunciados em seu art.5º.

Os direitos fundamentais são preceitos declaratórios, compondo um rol de normas protegidas pela Constituição. Possuem tanto natureza subjetiva, visto que o titular tem o direito de exigir determinada ação ou abstenção do Estado, ou indivíduo, quanto objetiva, de direitos formais, previstos em lei .

Contudo, existindo violação desses direitos temos as garantias constitucionais, também chamados de remédios constitucionais, que se tratam de disposições assecuratórias, cujos meios protegem os particulares frente ação do Estado ou de outro indivíduo, que por ventura violem direitos objetivos rescritos, ou mesmo mediante ofensa a direitos subjetivos.

As garantias constitucionais mencionadas no texto são: garantias civis, garantias processuais, garantias políticas, garantias tributárias e mandado de injunção. O aspecto relevante ao nosso tema, nesse primeiro momento, e que portanto será merecedor de nossa análise inicial são as garantias processuais.

2.1- Devido Processo Legal

Como garantias processuais, destacam-se na Constituição, a do devido processo legal, expressamente prevista no art.5º, LIV :

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

LIV- ninguém será privado da liberdade ou de seus bens, sem o devido processo legal

O Devido processo legal é um princípio, no qual o processo em si deve observar estritamente a legalidade, como pressuposto de um Estado Democrático de Direito.

Nesse sentido, o referido princípio preza pela proteção dos bens jurídicos tutelados direta ou indiretamente. Além disso, vale ressaltar que existem o direito

processual material, que versa sobre o direito em si, ou seja, pela lei produzida pelo legislativo, e o devido direito processual, no sentido estrito, que assegura às partes, inclusive no processo administrativo, todo acesso aos meios de ampla defesa e comunicação eficiente acerca dos atos do processo.

Um dos princípios do devido processo legal, que merece referência, mas que não necessariamente se relaciona ao tema abordado é a razoável duração do processo, ou seja, o princípio da celeridade. Ao se iniciar uma ação, espera-se que o mesmo seja célere, pois do contrário, poderia gerar ou agravar transtornos para uma das partes, em especial para aquele mais desprovido, além de não promover a pacificação social que é esperada pela resolução do conflito.

Outro princípio do devido processo legal que é importante para a defesa é a proibição de prova ilícita, sendo um agravante para a parte hipossuficiente, e a adequada observação da produção de provas é fundamental em um processo, e no tema relacionado a este trabalho, a produção de provas é tema da maior relevância em se tratando de processo administrativo.

Além destes princípios, temos a publicidade dos atos e a fundamentação da decisão, que visam a garantia da proteção judicial efetiva, visto que decisão sem fundamentação é passível de impugnação.

Portanto, percebe-se que toda gama de direitos substanciais é abarcado e norteado por ele, efetivando o acesso à justiça.

2.2- O Contraditório e a Ampla defesa

Constante do devido processo legal, além dos princípios já mencionados anteriormente, evidenciam-se no presente trabalho o contraditório e a ampla defesa, também enunciados na Constituição Federal de 1988, assegurados no art.5º da CF/88:

LV- aos litigantes, em processo judicial ou administrativo, e aos acusados em geral são assegurados o contraditório e a ampla defesa, com os meios e recursos a ela inerentes

O contraditório faz parte das garantias processuais, referindo-se à informação dos fatos, tendo o acusado o direito de negar as alegações contra si, de contradizer uma afirmação contrária, sendo ouvido durante o processo e também se manifestando.

A ampla defesa é a consequência do contraditório, tratando-se da prerrogativa de ter o acusado à sua disposição todos os recursos legais para praticar sua defesa, valendo-se para isso, dos meios legalmente instituídos para a preservação de seus interesses.

O contraditório e a ampla defesa, garantias constitucionais conforme mencionado, também fazem parte de um processo administrativo disciplinar, alvo principal deste trabalho, pois o servidor público efetivo somente poderá ser demitido após processo administrativo disciplinar, conforme normas constitucionais e infraconstitucionais e mediante garantia desses preceitos fundamentais. Nesse sentido, menciona-se como exemplo, a Lei 8112/1990, das Autarquias e das Fundações Públicas no âmbito nacional:

Art. 21. O servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento efetivo adquirirá estabilidade no serviço público ao completar 2 (dois) anos de efetivo exercício. (prazo 3 anos - vide EMC nº 19)

Art. 22. O servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar no qual lhe seja assegurada ampla defesa.

Sendo assim, com uma possibilidade de perda do cargo pelo servidor público, surge a obrigatoriedade da instauração de processo administrativo disciplinar (PAD), segundo preceitua a Constituição Federal do Brasil, de 1988, em seu artigo 41, oportunizando ao servidor público o exercício de seus direitos:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)
II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Sobre o tema, também seguimos os ensinamentos de Carvalho Filho:

É este o processo administrativo litigioso, acusatório e definitivo que exige a incidência do princípio da ampla defesa e do contraditório, e o do devido processo legal. Este, e somente este, é que, ao seu final, permite ao administrador aplicar a penalidade adequada quando tiver sido efetivamente verificada a ocorrência de infração funcional. (CARVALHO FILHO, 2018, p.1131)

3- PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR

Aprovação em concurso público, nomeação e posse são etapas pelas quais o servidor público atravessa para alcançar a tão desejada estabilidade, que além desses trâmites, ainda apresenta o período compreendido como estágio probatório.

Entretanto, apesar da estabilidade do servidor ser prevista na Constituição Federal de 1988, além das legislações infraconstitucionais, caso o servidor público cometa alguma falta, pode haver punições a ele impostas, e essa estabilidade pode sim se transformar em demissão, nos casos previstos em lei.

Para que esse servidor público possa ser atingido por essas medidas, se faz necessário um processo de averiguação da conduta, com sindicância e/ou processo administrativo Disciplinar(PAD). Assim vejamos pela CF/88:

Art. 41. São estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público. (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

§ 1º O servidor público estável só perderá o cargo: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

I - em virtude de sentença judicial transitada em julgado (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

II - mediante processo administrativo em que lhe seja assegurada ampla defesa; (Incluído pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Para tal medida, diante da circunstância iminente de demissão, seguimos os ensinamentos de Carvalho :

Consoante previamente explicitado, não é possível a aplicação de quaisquer penalidades administrativas, sem que haja o prévio processo administrativo, em que sejam asseguradas as garantias do contraditório e da ampla defesa. Neste sentido, a aplicação de penalidades sem o devido processo legal se afigura ilícita e abusiva.(CARVALHO, 2017, p.884)

Além disso, mesmo sendo considerada controversa por muitos, a instauração do PAD pode ser feita mesmo com denúncia anônima, pois o Estado tem como dever a apuração de fatos relacionados à administração, em busca da verdade, quando da ciência do fato real. É o disposto na Súmula 611 do STJ :

Súmula 611 - Desde que devidamente motivada e com amparo em investigação ou sindicância, é permitida a instauração de processo administrativo disciplinar com base em denúncia anônima, em face do poder-dever de autotutela imposto à Administração.

3.1- Fases do PAD

O Processo Administrativo Disciplinar - PAD, vem disciplinado na Lei 8112/90, sendo composta de por três fases: instauração, inquérito administrativo, que engloba instrução e defesa, e o julgamento.

Nesse sentido, é salutar relembrar o caráter acusatório do processo, e dessa forma, se faz necessário seguir os trâmites legais também na esfera administrativa, respeitando cada fase do devido processo legal, sem negligenciar o princípio da celeridade, que também se espera de um processo administrativo.

3.1.1- Instauração: publicação do ato que institui a comissão do processante

O impulso para o processo administrativo disciplinar é por meio de uma portaria, publicada em Diário Oficial, pela autoridade competente. Detalhes técnicos devem constar dessa portaria, como a infração cometida pelo servidor público indiciado, garantindo assim que o mesmo tenha possibilidade de exercer a ampla defesa e o contraditório.

Sendo assim, é montada a comissão processante, caso não exista uma comissão permanente. Segundo o art. 149 da Lei Federal 8112/90, a comissão será constituída pela autoridade competente, de três servidores públicos estáveis, que deverão agir com autonomia, imparcialidade e discrição, respeitando todas as normas legais estabelecidas. Vejamos :

Art. 149. O processo disciplinar será conduzido por comissão composta de três servidores estáveis designados pela autoridade competente, observado o disposto no § 3º do art. 143, que indicará, dentre eles, o seu presidente, que deverá ser ocupante de cargo efetivo superior ou de mesmo nível, ou ter nível de escolaridade igual ou superior ao do indiciado. (Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º A Comissão terá como secretário servidor designado pelo seu presidente, podendo a indicação recair em um de seus membros.

§ 2º Não poderá participar de comissão de sindicância ou de inquérito, cônjuge, companheiro ou parente do acusado, consanguíneo ou afim, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau.

Além disso, o processo tem prazo de 60 dias para sua conclusão, prorrogáveis por igual período. Contudo, caso não seja possível sua conclusão, isso não acarretará necessariamente a nulidade do mesmo, segundo dispõe art 169 da Lei 8112/90:

Art. 169. Verificada a ocorrência de vício insanável, a autoridade que determinou a instauração do processo ou outra de hierarquia superior declarará a sua nulidade, total ou parcial, e ordenará, no mesmo ato, a constituição de outra comissão para instauração de novo processo.

(Redação dada pela Lei nº 9.527, de 10.12.97)

§ 1º O julgamento fora do prazo legal não implica nulidade do processo.

3.1.2- Inquérito: etapas de instrução, defesa e relatório

O processo administrativo disciplinar também está interligado ao contraditório e ampla defesa, conforme já mencionado. Nesse sentido, ao ser iniciado, o servidor público deve ser notificado da instauração de processo disciplinar contra ele, entretanto, diferentemente do que acontece em quase todos os processos judiciais, não é obrigatória a presença de advogado no processo administrativo disciplinar.

Nessa etapa, a cargo da comissão, se processa a investigação do fato denunciado, e esta comissão pode tomar medidas para reunir prova, por meios lícitos, fazer inquirição de testemunhas, proceder diligências e solicitar apoio técnico, caso se faça necessário.

Após a produção de provas que julgar necessária, a comissão interroga o servidor público acusado, ou acusados, se tivermos mais de um servidor alvo da investigação, lembrando que serão interrogados separadamente.

Contudo, em caso de recusa do servidor público em receber a notificação, sua defesa ocorrerá, porém o prazo será contado da data declarada, com assinatura do membro e duas testemunhas

Caso a defesa não ocorra no prazo estipulado, será considerado revel. Entretanto, vale lembrar que aqui no processo administrativo, não possui o mesmo efeito da revelia dos direitos penal e civil.

Concluída esta etapa, a comissão produz uma ata ou relatório, deliberando acerca da possibilidade de o acusado ser indiciado, quais os motivos e os fundamentos que embasam a conclusão da comissão, de acordo com art.161 da lei 8112/90, que será encaminhado á autoridade julgador:

Art. 161. Tipificada a infração disciplinar, será formulada a indicição do servidor, com a especificação dos fatos a ele imputados e das respectivas provas.

§ 1º O indiciado será citado por mandado expedido pelo presidente da comissão para apresentar defesa escrita, no prazo de 10 (dez) dias, assegurando-se-lhe vista do processo na repartição.

3.1.3- Julgamento: a cargo da autoridade competente após parecer da comissão

Após a conclusão da defesa, é chegado o momento da Comissão elaborar e apresentar o relatório, que tem caráter opinativo acerca da situação do servidor público que responde ao processo administrativo disciplinar, seja para absolvição ou pela punição ao servidor.

Tal documento, como ocorre em outros processos, deve descrever os elementos fundamentados do processo que culminaram no relatório. Ressalta-se mais uma vez, que o relatório não obriga a autoridade competente, que tem a função de julgar o servidor público.

3.2- Prescrição

Em termos de prescrição, essa se inicia quando a autoridade competente toma ciência da falta cometida pelo servidor. É o que dispõe a Súmula 635 do STJ:

Súmula 635- Os prazos prescricionais previstos no artigo 142 da Lei 8.112/1990 iniciam-se na data em que a autoridade competente para a abertura do procedimento administrativo toma conhecimento do fato, interrompem-se com o primeiro ato de instauração válido – sindicância de caráter punitivo ou processo disciplinar – e voltam a fluir por inteiro, após decorridos 140 dias desde a interrupção.

A referida ação prescreve em dois anos, para penalidade de suspensão, e sendo de 180 dias para advertência. Contudo, a prescrição é de cinco anos, de acordo com art.142 da Lei 8112/90, para casos em que a penalidade é demissão, cassação de aposentadoria ou disponibilidade e destituição de cargo em comissão.

3.3-Recursos

Após o julgamento, o servidor público pode recorrer dessa decisão, ainda no âmbito administrativo. São as seguintes vias recursais:

- a) Pedido de Reconsideração

Reconsideração é o pedido que deve ser feito á autoridade responsável pela decisão. Deve ser encaminhado uma vez apenas , com novos argumentos, segundo fundamentos do art.106 da lei 8112/90

Art. 106. Cabe pedido de reconsideração à autoridade que houver expedido o ato ou proferido a primeira decisão, não podendo ser renovado. (Vide Lei nº 12.300, de 2010)

Parágrafo único. O requerimento e o pedido de reconsideração de que tratam os artigos anteriores deverão ser despachados no prazo de 5 (cinco) dias e decididos dentro de 30 (trinta) dias.

Contudo, não é cabível o pedido de reconsideração encaminhado à autoridade superior que indeferiu recurso hierárquico

b) Recurso Hierárquico

Nessa modalidade de recurso, o mesmo não é dirigido à autoridade que decidiu, mas à autoridade hierarquicamente superior a esta. Ressalta-se que no recurso hierárquico, não existe a obrigatoriedade de novo argumento, entretanto, não cabe esse recurso à autoridade superior que tenha indeferido. Assim, de acordo com a Lei 8112/90, temos:

Art. 107. Caberá recurso: (Vide Lei nº 12.300, de 2010)

I - do indeferimento do pedido de reconsideração;

II - das decisões sobre os recursos sucessivamente interpostos.

§ 1º O recurso será dirigido à autoridade imediatamente superior à que tiver expedido o ato ou proferido a decisão, e, sucessivamente, em escala ascendente, às demais autoridades.

§ 2º O recurso será encaminhado por intermédio da autoridade a que estiver imediatamente subordinado o requerente.

Art. 108. O prazo para interposição de pedido de reconsideração ou de recurso é de 30 (trinta) dias, a contar da publicação ou da ciência, pelo interessado, da decisão recorrida. (Vide Lei nº 12.300, de 2010)

Art. 109. O recurso poderá ser recebido com efeito suspensivo, a juízo da autoridade competente.

Parágrafo único. Em caso de provimento do pedido de reconsideração ou do recurso, os efeitos da decisão retroagirão à data do ato impugnado.

Art. 111. O pedido de reconsideração e o recurso, quando cabíveis, interrompem a prescrição.

c) Revisão Processual

A revisão processual se dá quando o processo (PAD) já está encerrado, ou contra sindicância , sendo considerado um novo processo, que dessa forma, deve ser anexado ao processo anterior, e conduzido à uma comissão diferente.

Entretanto, de acordo com art.17 da lei 8112/90, a instauração do processo de revisão fica à cargo do ministro de Estado, e, como acontece nos recursos, existe a fase de admissibilidade da revisão, que pode ser deferido ou indeferido .

Art. 177. O requerimento de revisão do processo será dirigido ao Ministro de Estado ou autoridade equivalente, que, se autorizar a revisão, encaminhará o pedido ao dirigente do órgão ou entidade onde se originou o processo disciplinar.

Parágrafo único. Deferida a petição, a autoridade competente providenciará a constituição de comissão, na forma do art. 149.

Art. 178. A revisão correrá em apenso ao processo originário.

Parágrafo único. Na petição inicial, o requerente pedirá dia e hora para a produção de provas e inquirição das testemunhas que arrolar.

No caso de deferimento e conseqüente instauração do processo de revisão, é designada nova comissão. Essa pode ser requerida a qualquer tempo, desde que com fato novo, pelo próprio servidor público alvo do processo administrativo disciplinar, ou de ofício.

Porém, para a solicitar a revisão processual, não é necessário que antes se tenha pedido de reconsideração e nem de recurso hierárquico.

Art. 174. O processo disciplinar poderá ser revisto, a qualquer tempo, a pedido ou de ofício, quando se aduzirem fatos novos ou circunstâncias suscetíveis de justificar a inocência do punido ou a inadequação da penalidade aplicada.

d) Controle externo

Contudo, ainda existe a possibilidade de um controle externo pelo judiciário, como garantia constitucional, CF/88:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Nesse sentido, o judiciário pode e deve exercer controle de legalidade, quando da iminência de lesão a direito. Entretanto, esse controle tem a perspectiva de elucidar ilegalidades no ato administrativo.

4- AUTO DEFESA E DEFESA TÉCNICA

Dentre as propagadas garantias processuais, temos, a ampla defesa e o contraditório, que devem ser observados nos processos judiciais.

Para tanto, faz-se necessário a defesa técnica, feita por defensor constituído e habilitado, com capacidade postulatória, em todas as fases processuais, garantindo a ampla defesa.

Nesse sentido, o advogado é indispensável à administração da justiça, mesmo que em alguns casos, o acusado tenha a prerrogativa de autodefesa, como ocorre na justiça do trabalho em ações trabalhistas (art. 791 da Consolidação das Leis do Trabalho), nos juizados especiais para ações de até 20 salários mínimos (art. 9º da Lei n. 9.099/95) e nos processos administrativos, todas de acordo com a Súmula Vinculante 14 STF.

É direito do defensor, no interesse do representado, ter acesso amplo aos elementos de prova que, já documentados em procedimento investigatório realizado por órgão com competência de polícia judiciária, digam respeito ao exercício do direito de defesa

O contraditório é inerente ao direito de defesa, visando a paridade das armas entre as partes. Quando se trata de contenda da Administração Pública contra o servidor, a discrepância pode ser maior, e nesse sentido, pode-se inferir que a defesa técnica deveria ser indispensável (irrenunciável).

A defesa técnica é aquela exercida por profissional, no intuito de preservar os interesses e direitos do acusado ou investigado frente à acusação.

Embora a autodefesa possa ser exercida pelo próprio servidor público, nos processos administrativos, os termos, atos e procedimentos podem ser, em um primeiro momento, um complicador, e, no desenrolar do processo administrativo disciplinar, pode ocorrer inclusive a demissão do servidor, sem que o mesmo tivesse acesso a todos os meios de defesa, por desconhecimento dos mesmos.

Além disso, o Processo Administrativo Disciplinar também pode ser utilizado de maneira arbitrária, por infrações que poderiam ser classificadas como leve, e terminam em demissão do servidor, tornando-se um instrumento não de apuração do cometimento de faltas, mas sim de perseguição velada da chefia imediata.

Quando essa defesa técnica é inexistente no processo, ou mesmo se não for exercida a contento, também é passível de anulação.

Não é raro haver divergências acerca da permissão para exercer a própria defesa, declinando da defesa técnica, o que, em boa parte, não traz resultados positivos ao indivíduo alvo de acusação, mesmo tratando-se de garantia constitucional de um processo justo.

4.1- Defesa técnica no Direito Penal

A importância de uma defesa técnica, feita por advogado, é inúmeras vezes vislumbrada e associada ao fato de um indivíduo estar sendo acusado criminalmente. Ninguém imagina passar por uma situação de acusação, inclusive com possibilidade de privação da liberdade, sem um defensor ao lado, tamanho o significado que o advogado representa para a manifestação da justiça.

O advogado representa a paridade entre as partes frente ao sistema normativo, com conhecimento técnico que pode possibilitar uma melhor defesa para a parte, que encontraria dificuldades em fazê-lo sem um auxílio especializado.

Em se tratando de Direito Penal, a defesa técnica vem descrita nos artigos 261 e 263 do Código de Processo Penal (CPP), ressaltando que, pelo artigo 261 CPP, nenhum foragido será processado sem um defensor, enquanto o artigo 263 CPP, estabelece que, em caso do acusado não o tiver, um será nomeado pelo juiz, visto o prejuízo da falta deste para a garantia dos direitos constitucionais do acusado, mantendo-se também o interesse da sociedade, na elucidação da responsabilidade penal do mesmo.

Art. 261. Nenhum acusado, ainda que ausente ou foragido, será processado ou julgado sem defensor.

Nesse sentido, tendo como pressuposto processual, a defesa não pode sofrer cerceamento, devendo o juiz zelar pela sua observância. Trata-se, portanto, de assegurar um direito fundamental e indisponível do indiciado, visto que a liberdade é uma garantia fundamental em nossa Constituição Federal, e, nesse sentido, a atuação do advogado é peça de vital importância para a manutenção dessa garantia.

Sendo assim, é possível destacar a atuação do advogado, com a defesa especializada, que sem a qual, poderia trazer danos irreparáveis ao indiciado.

4.2- Defesa técnica no Direito Do Trabalho

Quando nos referimos ao Direito trabalhista, e por conseguinte ao Processo do Trabalho, percebemos de sobremaneira os princípios do Acesso à justiça e da isonomia como alicerces, segundo artigo 5º, inciso XXXV:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

Com isso, o interessado não pode ser impedido de se valer da pretensão em juízo, pelo direito de ação e garantia de seus direitos. Além disso, o princípio da isonomia garante tratamento igual, na medida de suas desigualdades, obviamente, visto a diferença material existente entre os litigantes.

Um aspecto fundamental para o exercício de seu direito na Justiça do Trabalho é o princípio do *Jus Postulandi*, onde o próprio interessado pode, em determinados casos previstos em lei, exercer seu direito de defesa, dispensando a defesa técnica de um advogado.

Apesar de estar descrito na CF/88 ,art. 133, que o advogado é imprescindível à administração da justiça, existem hipóteses para sua relativização. Como por exemplo o discurso de celeridade ao processo, sobretudo com as despesas que seriam oriundas da presença de um advogado por parte do empregado, como na CLT(Consolidação das Leis do Trabalho) , art. 791:

Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.
§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.
§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

Entretanto, por falta de conhecimento técnico, ou mesmo de prática, é mais difícil para a parte (o empregado), ter seu objetivo atingido, sem o devido acompanhamento de um advogado. Nesse sentido, o que deveria facilitar o acesso à justiça, se torna na verdade, um perigoso recurso para a parte hipossuficiente.

Como exemplo dessa faculdade de auto defesa, na Justiça do Trabalho, temos diversas situações que surgiram com a reforma trabalhista de 2017, como a demissão do empregado de forma consensual , onde este empregado recebe apenas 20% da multa estipulada do FGTS, recordando que se fosse demitido sem justa causa, a multa seria de 40% do saldo do FGTS, dentre outras circunstâncias desfavoráveis, conforme art. 484-A da CLT:

Art. 484-A. O contrato de trabalho poderá ser extinto por acordo entre empregado e empregador, caso em que serão devidas as seguintes verbas trabalhistas:

I - por metade:

a) o aviso prévio, se indenizado; e

b) a indenização sobre o saldo do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, prevista no § 1º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990;

II - na integralidade, as demais verbas trabalhistas.

§ 1º A extinção do contrato prevista no **caput** deste artigo permite a movimentação da conta vinculada do trabalhador no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço na forma do inciso I-A do art. 20 da Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, limitada até 80% (oitenta por cento) do valor dos depósitos.

Nesse sentido, alertamos acerca da fragilidade do empregado frente ao empregador, que por coação, pode se valer de um dispositivo legal para obter vantagens com essa demissão por acordo.

Além dessa situação, podemos também vislumbrar a mudança na CLT, art. 507-B, que versa sobre a possibilidade de que o empregado ateste a quitação de dívidas trabalhistas anuais, o que para um advogado, pode soar como mais uma maneira de coagir o empregado, por exemplo, em dar o recibo em forma de manutenção do emprego.

Art. 507-B. É facultado a empregados e empregadores, na vigência ou não do contrato de emprego, firmar o termo de quitação anual de obrigações trabalhistas, perante o sindicato dos empregados da categoria.

Parágrafo único. O termo discriminará as obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente e dele constará a quitação anual dada pelo empregado, com eficácia liberatória das parcelas nele especificadas.

Tal absurdo sequer seria alvo de contestação para um empregado deixado à própria sorte com o empregador.

Para o empregado, alegar tais circunstâncias, sem o conhecimento necessário, se torna tarefa das mais difíceis.

4.3- Edição da Súmula Vinculante 05/2008 pelo STF e defesa técnica no Processo Administrativo Disciplinar

Com relação ao PAD, a defesa técnica também é muito importante, porém, não é obrigatória. Todavia, nem sempre foi esse o entendimento dos tribunais superiores.

Conforme mencionado anteriormente, a Constituição Federal de 1988, art. 133, prevê que o advogado é imprescindível à administração da justiça. Assim, se era de esperar pela sua obrigatoriedade nos processos administrativos, inclusive nos administrativos disciplinares.

Essa determinação encontrava embasamento, além da Carta Magna, na Súmula 343 do STJ, que com isso propiciava a preservação dos princípios da ampla defesa e do contraditório do servidor público alvo do processo administrativo disciplinar:

343- É obrigatória a presença de advogado em todas as fases do processo administrativo disciplinar.

Dessa forma, mediante o entendimento do STJ, diversos processos de reintegração de servidores públicos, demitidos em processo administrativo disciplinar, ou aposentadorias que foram cassadas, ambos sem a presença de advogado constituído no processo, poderiam se tornar um motivo de inquietação para a administração pública, visto que a mesma continuava a proceder seus processos contra servidores sem a observância da defesa técnica disponibilizada aos mesmos, gerando recursos ao judiciário.

Tal impasse permaneceria até um pronunciamento do Supremo Tribunal Federal para por fim a questão, quando foi provocado por um Recurso Extraordinário nº 434.059-3/DF, interposto pelo Instituto Nacional de Seguridade Social(INSS) e pela União, contra acórdão proferido pelo STJ.

No referido acórdão, o Superior Tribunal de Justiça concedeu mandado de segurança à ex- servidora do Instituto que havia sido demitida em regular processo administrativo disciplinar, no qual a própria servidora praticou a autodefesa.

O ministro Gilmar Mendes levou a questão ao plenário, e os demais ministros foram unânimes acerca da possibilidade de dispensa da defesa técnica pelo servidor público em processo administrativo disciplinar, pois não se tratava de bem jurídico

indisponível, e que poderia ser revertido, caso fosse necessário, em processo comum.

Sendo assim, é editada a Súmula Vinculante 05/2008, que traz :

A falta de defesa técnica por advogado no processo administrativo disciplinar não ofende a Constituição.

Com essa decisão do STF, colaborou para que a administração pública pudesse evitar uma gama considerável de demandas para anulação de processos administrativos, com retorno de servidores públicos, aumentando os gastos da administração pública com vencimentos retroativos e pagamento de indenizações.

5- MITIGAÇÃO DO PRINCÍPIO DA PRESUNÇÃO DE INOCÊNCIA DO SERVIDOR PÚBLICO

A administração pública, quando da instauração de um PAD em face do servidor público, deve se nortear pelo princípio da legalidade, e mesmo sem a presença de defensor constituído, o contraditório e a ampla defesa devem ser assegurados ao acusado, no caso, o servidor público.

Para tanto, diante da independência das instâncias, a motivação da decisão referente á conclusão do PAD é de suma importância para as demais fases do processo, sendo um dever da comissão julgadora a motivação, segundo ensinamentos de Pietro:

É precisamente pelo fato de a Administração dispor de certa margem de apreciação (ou discricionariedade limitada pelos critérios previstos em lei) na aplicação de penalidade que se exige a precisa **motivação**, para demonstrar a adequação entre a infração e a pena escolhida e impedir o arbítrio da Administração. Normalmente essa motivação consta do relatório da comissão ou servidor que realizou o procedimento; outras vezes, consta de pareceres proferidos por órgãos jurídicos preopinantes aos quais se remete a autoridade julgadora; se esta não acatar as manifestações anteriores, deverá expressamente motivar a sua decisão.(DI PIETRO, 2018, p.837)

Entretanto, outro importante princípio deve ser observado pela administração pública, visto ser de vital importância para o acusado. Trata-se do Princípio da Presunção de Inocência, com previsão constitucional no art. 5º, LVII da CF onde ninguém será considerado culpado até o trânsito em julgado de sentença acusatória.

Com a observação desse princípio, incumbe á administração pública o ônus da prova. E não somente isso, concerne também a vedação da aplicação da verdade sabida, sendo esta substituída pela verdade real, subsidiada em um conjunto probatório robusto, que sem as quais, não se pode conceber uma condenação do servidor, passando o ato a ser considerado autoritário.

Vale ressaltar que além da vedação da verdade sabida, desde a promulgação da Constituição federal de 1988, o princípio da presunção de inocência também proíbe a prova diabólica, onde o acusado deve provar que algo

não aconteceu. Nesse sentido, muitos problemas são enfrentados pelo servidores públicos em processos administrativos conduzidos equivocadamente.

Não é raro perceber que uma acusação feita ao servidor, perante à administração pública, surge como verdade absoluta, sem que o acusador, mesmo que seja um terceiro, apresente qualquer tipo de prova, nem sequer um resquício do ocorrido. E desta acusação, o desenrolar do PAD é desfavorável ao servidor, pelo fato do mesmo, por vezes, não ter conhecimento de que goza do princípio da presunção de inocência, e que quem acusa tem o ônus da prova.

Essa prática, que fere direitos do servidor, não é de conhecimento total de um leigo, e a mitigação desse princípio coloca em risco a conservação do cargo público por ele ocupado, visto que o servidor pode, por insuficiência de informações, produzir provas contrárias a si, fato denominado como provas diabólicas.

A prova produzida pela administração pública contra servidor, em processo administrativo, deve ser colhida de forma lícita, e deve ser capaz de elucidar os fatos alegados contra o servidor, para que seja respeitado o devido processo legal. Em caso contrário, deve o servidor público ser declarado inocente da acusação, pois vale o princípio do direito *in dubio pro reo*.

Essa é a conduta que seria o certo a se esperar, mas não é o mais comum, sendo o servidor público, às vezes, alvo de acusações infundadas, que lhe são imputadas como se fossem transgressões da atuação no cargo público, e que na realidade se mostram como insatisfações de terceiros, e não verdadeiramente uma conduta ilícita do servidor público.

Embora não seja uma tônica em termos de processos administrativos, muitos podem ser os entraves para que o próprio servidor faça sua defesa técnica, conforme já mencionado ao longo deste trabalho. E, invariavelmente, o não conhecimento das técnicas de defesa, por parte do servidor, pode culminar em uma conclusão desagradável para o mesmo.

Procedimentos administrativos, que a primeira vista, e com olhar destreinado de um leigo, podem parecer inofensivos, ao longo do processo podem culminar em uma demissão, que embora possa ser revertida em juízo, traz prejuízos e transtornos não aparentes a priori.

As dificuldades não se tratam de rol taxativo, mas podem nortear um pequeno vislumbre de problemas que podem ser enfrentados pelos servidores públicos no PAD.

Uma primeira impressão do PAD ao servidor, é de que ele tão somente irá responder algumas perguntas, e que tudo será devidamente esclarecido. Muitos se surpreendem com a instauração de um processo administrativo posterior a essa etapa, pois ignoram as fases do processo.

A falta de um advogado, com conhecimento técnico, é um dos, se não o principal problema para o servidor público, em um processo administrativo disciplinar.

Não é raro o servidor estar sendo vítima de PAD arbitrário, perseguido pela chefia imediata, ou os atos praticados pela comissão processante estarem em desacordo com a legislação, e o servidor sequer ter noção do que está acontecendo, muito menos, de como proceder para que possa ser inocentado, ou ainda, não possui condições de desenvolver estratégias de sua defesa, como por exemplo, na inquirição de testemunhas.

Além dessa dificuldade, temos a interferência do poder judiciário, no chamado ativismo judicial, mitigando normas para atender determinadas situações. Como exemplo, podemos citar a vedação á denúncia anônima, prevista no art.144 do Regime Jurídico do Servidor Público, da lei 8112/90:

Art. 144. As denúncias sobre irregularidades serão objeto de apuração, desde que contenham a identificação e o endereço do denunciante e sejam formuladas por escrito, confirmada a autenticidade.

Parágrafo único. Quando o fato narrado não configurar evidente infração disciplinar ou ilícito penal, a denúncia será arquivada, por falta de objeto.

Contudo, tal normativa encontra respaldo judicial para apuração dos fatos, mesmo que quando narrados, não configurem ilícito penal ou infração disciplinar, não sendo determinada seu arquivamento, conforme preceitua a norma. Tais aspecto acabam demonstrando a fragilidade do servidor público ante a subjetividade do julgador em prosseguir com a investigação, pelo caráter de discricionário do ato, ao passo que deveria seguir o direito posto.

Nesse sentido, Carvalho Filho nos ensina acerca de denúncia anônima :

A deflagração do processo, em linha de princípio, não deve dar-se em virtude de *denúncia anônima*, o que se funda no art. 5o, IV, da CF, que veda o anonimato. Por conseguinte, o denunciante deve qualificar-se e formular a denúncia por escrito; correta, pois, a exigência contida no art. 144, *caput*, da Lei no 8.112/1990. Entretanto, tal exigência vem sendo mitigada para o fim de examinar-se caso a caso a hipótese, sendo lícito à Administração, em situações excepcionais e ante denúncia relatada com aceitável grau de seriedade, proceder *ex officio* para apuração do ilícito.(CARVALHO FILHO,2018,p.1132)

Ressalta-se que a apuração dos fatos não é o preocupante da situação em se aceitar a denúncia anônima contra servidor público, mas sim, a insegurança jurídica de que a apuração seguirá o que rege a norma, sem qualquer resquício de subjetividade por parte do julgador nessa admissibilidade. O que pode propiciar um caráter persecutório diante de um não arquivamento de denúncia que fora motivada meramente por insatisfações pessoais, restando de difícil comprovação que o julgador agiu com abuso de autoridade pelo não arquivamento de uma denúncia que não se enquadrava nos moldes legais.

Além disso, muitas instituições públicas não possuem comissão permanente de processo administrativo disciplinar, e/ou possuem servidores nestas posições que não possuem também noções de direito. Nesse sentido, embora pratiquem atos autorizados, não têm experiência com o processo, e ainda pior, alguns acreditam ter essa experiência.

Essa situação agrava de sobremaneira a situação do servidor público acusado no PAD, pois não tem como se defender de um ato irregular, visto não possuir conhecimento técnico suficiente para questioná-lo.

Contudo, quando finalmente o PAD tem seu encerramento, e se este é desfavorável ao servidor, existem maneiras para tentar reverter este resultado, e o mais comum seria ingressar na justiça. E este é procedimento, para o servidor, que seria uma tentativa, se torna outro aborrecimento.

Nesse procedimento comum, as documentações são oriundas no processo administrativos. As anotações, oitivas de testemunhas que não foram feitas, ou se foram, não estão a contento para a defesa do servidor, a coleta de provas, ou provas que não foram produzidas, as atas mal redigidas, prejudicam também este servidor no judiciário.

Todas estas circunstâncias serão analisadas pelo juiz, e assim, o processo pode demorar ainda mais para o servidor, até que se tenha uma decisão, transformando-se em mais um percalço que poderia ser evitado.

6- CONSIDERAÇÕES FINAIS: PROPOSTA DE ABORDAGEM PARA MINIMIZAR IMPACTOS NEGATIVOS DO PAD

Após todo o investimento pessoal, com objetivo traçado para ingressar no serviço público, e conquistar a estabilidade, muitos servidores se esquecem, ou realmente não sabem que podem sim ser demitidos pelo cometimento de faltas.

Com a edição da Súmula Vinculante nº 05 pelo STF, o servidor público nem sempre tem a assistência que precisa. Não se trata, apenas da não obrigatoriedade de assistência, mas em alguns casos, do desconhecimento quanto ao próprio direito de constituir procurador ou advogado para acompanhar o processo.

Ao longo do trabalho, foram explanados vários aspectos que envolvem a defesa técnica, na efetivação de direitos do cidadão. No processo administrativo disciplinar, o servidor público não conhece as técnicas necessárias, e pior, se sente em muitos casos já inferiorizado hierarquicamente perante a comissão.

Por isso, não seria coerente tão somente a edição da Súmula Vinculante pelo STF, determinando que o processo administrativo é válido mesmo sem a presença de advogado. Isso resguarda apenas administração pública, ao passo que o servidor se vê entregue a própria sorte.

São necessárias medidas que possibilitem ao servidor público acusado compreender o real significado de seu gesto de não contar com a defesa técnica, e ter acesso de forma clara quanto á possibilidade de defesa por advogado.

Muitos servidores não conhecem a própria Lei 8112/90, que disciplina o PAD. Porém, a não obrigatoriedade de defesa técnica, estipulada pela Súmula Vinculante nº05/2008 STF, não retira da administração pública o dever de informação. Nesse sentido, nos processos administrativos disciplinares, a recusa do servidor público a defesa técnica deveria ser formalizada, e anexada ao processo.

Não obstante, essa renúncia por parte do servidor deveria ser acompanhada por testemunha de confiança do mesmo, se não fosse possível o acompanhamento e assinatura de um representante sindical.

Estas são medidas que em nada onerariam a administração pública, e poderiam alertar formalmente o indiciado quanto suas consequências.

Outra medida seria preventiva, ou seja, mesmo nenhum de nós podendo alegar desconhecimento da lei, é sabido que muitos servidores sequer conhecem a Lei 8112/90, ou outras leis que regem o serviço público. Seria salutar momentos de elucidação das mesmas, com palestras aos servidores.

Além disso, para evitar que reclamações por mera insatisfação de terceiros contra o servidor público fossem motivo de PAD e maiores aborrecimentos desnecessários, a sugestão seria uma observação mais rigorosa, por parte da comissão processante, da verificação da tipicidade do ato supostamente transgressor do servidor público, com as normas vigentes, e a conscientização, expressa do servidor público, de que, em caso de não adequação do ato à norma, ele servidor, poderia demandar contra o terceiro que lhe acusa injustamente de ato ilícito.

Com maior conhecimento do servidor, e quiçá com uma prevenção a contento, o número de casos de servidores assistidos por advogados ou procuradores, em processos administrativos disciplinares, seria significativamente maior, ensejando maior proteção às garantias constitucionais, e maior paridade de armas entre as partes, afinal, a atuação do advogado é imprescindível para a observância da justiça e pacificação social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 de julho 2020.

BRASIL. **Código de processo Civil de 2015. Decreto lei nº 3689**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 de julho 2020.

BRASIL. **Código de processo penal de 1941**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto_lei/del3689compilado.htm>. Acesso em: 08 de julho 2020

BRASIL. **Consolidação das Leis do trabalho. Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017**. Brasília, DF. Disponível em : <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em 16 de julho 2020

BRASIL. **Estatuto do Servidor Público. Lei 8112 de 1990. Brasília**. DF. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm >. Acesso em: 08 de julho 2020.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça**. DF. Disponível em <[https://scon.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp?livre=\(sumula%20adj1%20%27611%27\).sub.>](https://scon.stj.jus.br/SCON/sumanot/toc.jsp?livre=(sumula%20adj1%20%27611%27).sub.>)>. Acesso em: 25 de novembro 2020.

BRASIL. **Supremo Tribunal Federal**. DF. Disponível em <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/menuSumario.asp?sumula=1199> >. Acesso em: 25 de novembro 2020.

CARVALHO, Matheus. **Manual de direito administrativo**/ Matheus Carvalho - 4. ed. rev. ampl. e atual. - Salvador: JusPODIVM, 2017. 1.216 p.

CARVALHO FILHO, José dos Santos-**Manual de direito administrativo** / José dos Santos Carvalho Filho. – 32. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2018.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella -**Direito administrativo** / Maria Sylvia Zanella Di Pietro. – 31. ed. rev. atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.