

**DIREITO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR EM TEMPOS DE INTERNET E  
REDES SOCIAIS: REFERÊNCIA ESPECIAL À VIOLAÇÃO DO DEVER DE  
RESERVA<sup>1 2 3</sup>**

***DERECHO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO EN TIEMPOS DE INTERNET Y  
REDES SOCIALES: ESPECIAL REFERENCIA A LA VIOLACIÓN DEL DEBER DE  
RESERVA***

***ADMINISTRATIVE DISCIPLINARY LAW IN TIMES OF INTERNET AND SOCIAL  
NETWORKS: SPECIAL REFERENCE TO THE VIOLATION OF THE RESERVATION  
DUTY***

**Pablo Schiavi<sup>4</sup>**

**Resumo:** o Direito Administrativo Disciplinar enfrenta enormes desafios nos tempos atuais. Por isso, nos referimos a um Direito Administrativo Disciplinar em tempos de Internet e redes sociais. O dever de reserva é talvez um dos deveres mais importantes dos funcionários públicos. Não há dúvidas sobre isso. E precisamente o dever de reserva adquire novas dimensões na medida em que a violação do

---

<sup>1</sup> Artigo recebido em 31/05/2019 e aprovado em 30/10/2019.

<sup>2</sup> Tradução do espanhol para o português por Augusto Jorge Siqueira Elias, Advogado, Pós-graduado em Direito Constitucional pelo IBMEC. Graduado em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas). Membro do Grupo de Pesquisa, Ensino e Extensão em Direito Administrativo Contemporâneo (GDAC-CEEJ). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1186-3285>. Revisão da tradução por Lilian Vitor do Nascimento Ferreira: Graduada em Direito pela Universidade Federal Fluminense (UFF). Pós-graduada em Direito Público pela Universidade Cândido Mendes (UCAM). Residente Jurídica no Centro de Assistência Jurídica da UFF (2017-2019). Mestranda pelo Programa de Pós-graduação em Direito Constitucional (PPGDC/UFF). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6022-5533>.

<sup>3</sup> Nota do Tradutor: O Artigo faz remissão à legislação uruguaia.

<sup>4</sup> Doutor em Direito e Ciências Sociais pela Faculdade de Direito da Universidade da República Oriental do Uruguai. Doutorado em Direito Administrativo Ibero-americano pela Faculdade de Direito da Universidade de La Coruña. Mestre em Direito Administrativo Econômico pela Universidade de Montevideu (UM). Professor Adjunto Grau 3 (I) de Direito Público II e III (Direito Administrativo e Direito Processual Constitucional, respectivamente) na Faculdade de Direito da Universidade da República. Professor Auxiliar, grau 1 (I) de Direito Público I e III (Direito Constitucional e Direito Processual Constitucional, respectivamente) na Faculdade de Direito da Universidade da República. Professor de "Informação Pública e Dados Pessoais"; de "Proteção de Dados Pessoais em Saúde"; e "Proteção de Impostos Pessoais e Dados Bancários" no Mestrado em Direito Econômico Administrativo (MDAE) da Faculdade de Direito da Universidade de Montevideu. Professor de "Dados Pessoais em Saúde" no Mestrado em Gestão de Negócios na Saúde (MDES) na Escola de Negócios da Universidade de Montevideu (IEEM). Professor de "Direito da Informação" e "Pesquisa e Documentação" na Escola de Comunicação da Universidade de Montevideu. Professor Assistente de "Procedimentos Administrativos" no Mestrado em Direito Econômico Administrativo (MDAE) da Universidade de Montevideu. Diploma em Desenvolvimento e Financiamento de Infraestruturas pela Universidade Politécnica de Madrid. *LinkedIn*: <https://www.linkedin.com/in/pabloschiavi>. E-mail: [pablo.schiavi@schivi.com.uy](mailto:pablo.schiavi@schivi.com.uy). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7420-2471>.

mesmo é reforçada pelo impacto das novas tecnologias, da Internet e das redes sociais. O novo Estatuto da Função Pública no Uruguai impõe a avaliação de diferentes circunstâncias (o dever funcional violado, o grau em que foram violados os regulamentos aplicáveis, a gravidade dos danos causados e o descrédito da imagem pública da Administração). Para qualificar as faltas dos funcionários como leves, graves e gravíssimas, merecendo apenas a última, a sanção de demissão. O funcionário que torne público, divulgue ou dê conhecimento de documentos sigilosos a terceiros incorrerá em uma falta muito séria, sujeita a demissão. A permanente viralização de informações e conteúdos nas redes sociais impacta, sem dúvida, no momento da avaliação das referidas circunstâncias, na qualificação das faltas, na medida em que a cada dia é mais comum que uma violação obrigações funcionais venham a conhecimento público na Internet e nas diversas redes sociais. Essa situação não é expressamente contemplada em nossa lei positiva. O presente trabalho será dedicado a isso.

**Palavras-chave:** Dever de Reserva; Direito Administrativo Disciplinar; Direitos e Deveres dos Funcionários Públicos; Função Pública; Funcionários Públicos; Internet; Princípios; Princípio da Proporcionalidade; Redes Sociais; Violação.

**Resumen:** En los tiempos que corren el Derecho Administrativo Disciplinario se enfrenta a enormes desafíos. De ahí que hacemos referencia a un Derecho Administrativo Disciplinario en tiempos de internet y redes sociales. El deber de reserva es quizás uno de los más importantes deberes de los funcionarios públicos. No hay ningún tipo de dudas al respecto. Y precisamente el deber de reserva adquiere nuevas dimensiones en la medida que la violación del mismo se ve potenciada ante el impacto de las nuevas tecnologías, internet, y las redes sociales. El nuevo Estatuto de la Función Pública en el Uruguay impone la valoración de distintas circunstancias (el deber funcional violentado; el grado en que haya vulnerado la normativa aplicable; la gravedad de los daños causados; y el descrédito para la imagen pública de la Administración) para calificar las faltas de los funcionarios como leves, graves y muy graves, ameritando sólo éstas últimas, la sanción de destitución. El funcionario que haga públicos, divulgue, o dé a conocer a terceros documentos incurrirá en falta muy grave, pasible de destitución. La viralización permanente de información y contenidos en las redes sociales impacta, sin dudas, a la hora de la valoración de las circunstancias referidas para calificar las faltas, en la medida que cada día es más común que una violación de las obligaciones funcionales tome estado público en internet y en las distintas redes sociales. Esta situación no está contemplada en forma expresa en nuestro derecho positivo. A esto se dedicará el presente trabajo.

**Palabras Claves:** Función Pública. Funcionarios públicos. Derecho Administrativo Disciplinario. Principios. Principio de proporcionalidad. Derechos y deberes de los funcionarios públicos. Deber de reserva. Violación. Internet. Redes Sociales.

**Summary:** In the times that run the Administrative Disciplinary Law faces enormous challenges. Hence we refer to a Disciplinary Administrative Law in times of internet and social networks. The duty of reserve is perhaps one of the most important duties of public officials. There is no doubt about it. And precisely the duty of reserve acquires new dimensions to the extent that the violation of it is enhanced by the impact of new technologies, internet, and social networks. The new Public Service Statute in Uruguay imposes the assessment of different circumstances (the violated functional duty; the degree to which it has violated the applicable regulations; the severity of the damages caused; and the discredit for the public image of the Administration) to qualify the faults of the officials as minor, serious and very serious, deserving only the latter, the sanction of dismissal. The official who makes public, discloses, or discloses documents to third parties will incur a very serious offense, subject to dismissal. The permanent viralization of information and content on social networks impacts, without

a doubt, when assessing the circumstances referred to in order to qualify the faults, to the extent that every day it is more common for a violation of functional obligations to take public status on the internet and on the different social networks. This situation is not expressly contemplated in our positive Law. This work will be dedicated to this.

**Keywords:** Public Function. Public workers. Administrative Disciplinary Law. Beginning. Principle of proportionality. Rights and duties of public officials. Reservation Duty Rape. Internet. Social networks.

## 1. Dever de reserva da oficiais públicos em tempos de internet e redes sociais

O Direito Administrativo Disciplinar enfrenta enormes desafios nos tempos atuais. Por isso, nos referimos a um Direito Administrativo Disciplinar em tempos de Internet e redes sociais.

O dever de reserva é talvez um dos deveres mais importantes dos funcionários públicos. Não há dúvidas sobre isso. E precisamente o dever de reserva adquire novas dimensões na medida em que a violação do mesmo é reforçada pelo impacto das novas tecnologias, da Internet e das redes sociais.

O novo Estatuto da Função Pública no Uruguai impõe a avaliação de diferentes circunstâncias (o dever funcional violado, o grau em que foram violados os regulamentos aplicáveis, a gravidade dos danos causados e o descrédito da imagem pública da Administração) para qualificar as faltas dos funcionários como leves, graves e gravíssimas, merecendo apenas a última, a sanção de demissão. O funcionário que torne público, divulgue ou dê conhecimento de documentos sigilosos a terceiros incorrerá em uma falta muito séria, sujeita a demissão.

A permanente viralização de informações e conteúdos nas redes sociais impacta, sem dúvida, no momento da avaliação das referidas circunstâncias, na qualificação das faltas, na medida em que a cada dia é mais comum que uma violação das obrigações funcionais venham a conhecimento público na Internet e nas diversas redes sociais. Essa situação não é expressamente contemplada em nossa lei positivada.

A violação do dever de reserva dos funcionários públicos é uma questão muito complexa na medida em que a confidencialidade e reserva que caracterizam o exercício das funções públicas podem hoje ser facilmente vistas como vítimas de violência por meio eletrônico, pela Internet ou através de um simples telefone celular (que possuem sistemas de captura de imagem e som, entre outras características).

Cada vez mais há casos de funcionários públicos que violam o dever de reserva que rege as suas ações, e esta violação vem a assumir status público na mídia e nas redes sociais.

Nós não temos nenhuma dúvida de que a situação agrava-se de maneira notória, uma vez que nestes casos, por exemplo, o descrédito da imagem pública da administração será muito maior e os danos causados são muito difíceis de quantificar.

## **2. Dever de reserva dos oficiais públicos: âmbito e regulação no nosso direito positivo**

A promulgação da Lei nº 19.121 de 20 agosto de 2013, que regula o Estatuto e Carreira Administrativa do Funcionário Público na Administração Central do Uruguai, tem levantado, de acordo com Cristina Vázquez (2014), alterações relevantes em vários aspectos. Entre estas alterações, podemos citar aquelas relativas às definições de situações jurídicas subjetivas de dever e função, bem como as que tem a ver com o direito-dever de trabalhar.

A autora cita Rubén Correa Freitas (2011), quem observa que antes da promulgação da Lei nº 19.121 não havia uma sistematização dos deveres e obrigações dos funcionários, marcando a ausência de um capítulo dedicado a eles no Decreto-Lei 10.388 de 13 de fevereiro de 1943, enquanto um dedicado aos direitos funcionais.

O autor mencionou a presença de algumas regras dispersas no capítulo sobre disposições gerais, bem como regras sobre proibições, citando as normas sobre o assunto, contidas no Texto Ordenado do Funcionário Público (TOFUP) atualizado para o ano de 2010, no Livro III (CORREA FREITAS; VÁZQUEZ, 2011).

A regulamentação do Estatuto do Funcionário Público da Administração é incorporada pela Lei nº 19.121, de 20 de agosto de 2013. O Capítulo II do Título I da Lei estabelece disposições relativas às condições de trabalho, direitos, deveres e obrigações, proibições e incompatibilidades para os funcionários orçados e contratados do Poder Executivo.

O artigo 29 estabelece uma nova enumeração para o nosso Direito, referindo-se aos deveres e obrigações dos funcionários, declarando que os funcionários devem agir de acordo

com os seguintes deveres e obrigações, tais como respeitar e cumprir a Constituição da República, leis e regulamentos. regulamentos (número 1)<sup>5</sup>.

Em um ponto que nos interessa em especial, o número 7 estabelece que os funcionários devem "Manter reserva sobre questões e informações conhecidas em razão de suas funções, mesmo depois de terem cessado a relação funcional". Ao mesmo tempo, o artigo 30 contém uma enumeração das proibições e incompatibilidades.

Sem prejuízo das proibições e incompatibilidades específicas estabelecidas por outras leis, os funcionários públicos estão sujeitos a uma série de proibições e incompatibilidades, entre as quais "7) Destruir ou utilizar informações previamente estabelecidas como confidenciais e reservadas para fins diferentes dos de sua função administrativa" e "8) Utilizar, sem autorização prévia, documentos, relatórios e outros dados, a menos que o sistema legal permita seu uso sem limitações."

A Lei nº 19.121 incorpora o dever de reserva dos funcionários públicos no capítulo referente aos seus deveres e obrigações, que devem ser complementados com a proibição, também regulamentada na Lei, de divulgar informações confidenciais e reservadas para outros fins que não os da sua função.

No âmbito do dever de reservar funcionários públicos e do uso de informações confidenciais a que tenham acesso com base na sua posição, também devemos nos referir à recente emenda feita ao artigo 69 do Decreto nº 500/991 pelo Decreto N.º 45/017, de 13 de fevereiro de 2017 (artigo 1.º), prevendo no seu novo número que "O funcionário que torne públicos, divulgue ou dê conhecimento de documentos sigilosos a terceiros, exceto nos casos previstos por lei incorrerá em uma falta muito séria, sujeita a demissão" (SCHIAVI, 2018, p. 273-288).

Não é a primeira vez que disposições legais ou regulamentações consagram o dever de reserva de funcionários públicos<sup>6</sup>.

---

<sup>5</sup> NT: Vide: Ley N° 19.121 Estatuto del Funcionario Público de la Administración Central. Disponível em: <<https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8128119.htm>>. Acesso em: 24 jun. 2019.

<sup>6</sup> Nesse sentido, a título de exemplo, o artigo 7º da lei nº 17.060 de 23 de dezembro de 1998, dispõe que "Os atos, documentos e demais elementos relativos à função pública podem ser divulgados livremente, salvo [aqueles] que por sua natureza devam permanecer reservados ou secretos ou tenham sido declarados como tal por lei ou resolução fundada. Em todo caso, sob a responsabilidade de ter lugar por direito"

Em uma das primeiras aproximações aos princípios de transparência e acesso à informação pública em nosso direito, o artigo estabelece o acesso a todos os atos, documentos e demais elementos relativos à função pública, aos quais "podem ser divulgados livremente" (embora que hoje com a vigência da lei nº 18.381 de 17 de outubro

Por fim, podemos ressaltar que no Uruguai não há tratamento único das informações sigilosas definidas por lei<sup>7</sup>. Pelo contrário, existem diferentes regimes sigilosos com diferentes consequências em caso de violação por funcionários públicos. Assim podemos fazer referência aos segredos comerciais/industriais<sup>8</sup>; ao sigilo das comunicações<sup>9</sup>; ao segredo

---

de 2008, cremos que tais atos e outros devam ser divulgados) com a limitação daqueles que por sua natureza “devam permanecer reservados ou secretos”.

O decreto nº 30/003, de 23 de janeiro de 2003, regulamentando a lei nº 17.060 de dezembro de 1998, consagra o princípio da probidade (Artigo 11º) e regula as “*condutas contrárias à probidade*” (artigo 12º) e especialmente entre elas: “*E) Usar em benefício próprio ou de terceiros informação reservada ou privilegiada de que se tenha conhecimento no exercício da função*”.

Da mesma forma o decreto referido consagra os princípios da transparência e publicidade (artigo 18º) com as limitações que foram citadas anteriormente; ao dispor que “O funcionário público deve atuar com transparência no cumprimento de sua função. Os atos, documentos e demais elementos reativos à função pública podem ser divulgados livremente, salvo [aqueles] que por sua natureza devam permanecer reservados ou secretos, ou tenham sido declarados como tal por lei ou resolução fundada, em todo caso sob a responsabilidade que tenha lugar por direito (art. 7º da lei 17.060 e 21 do decreto 354/999). Fica compreendido no disposto anteriormente o dever de garantir aos particulares interessados que solicitem o acesso àquelas informações que resultem do emprego e aplicação de meios informáticos ou telemáticos para o desenvolvimento das atividades das administrações públicas e o exercício de suas competências (art. 694 da lei 16.736 de 5 de janeiro de 1996)”.

Outro exemplo são as disposições contidas na lei nº 18.381, de 17 de outubro de 2008 (Acesso à informação pública).

No capítulo sexto da lei se regula a responsabilidade administrativa dos funcionários intervenientes e cataloga como “*falta grave*”, sem prejuízo das responsabilidades civis e penais que poderiam corresponder: A) Denegar informação não classificada como reservada ou confidencial; B) A omissão ou fornecimento parcial da informação requerida, atuando com negligência, dolo ou má-fé; C) Permitir o acesso injustificado a informação classificada como reservada ou confidencial; D) A utilização, subtração, ocultamento, divulgação ou alteração total ou parcial em forma indevida da informação que se encontra sob sua custódia o a que tenha acesso por razões funcionais.

O artigo 24 do decreto nº 232/010, de 2 de agosto de 2010, que regulamenta a lei nº 18.381, de 17 de outubro de 2008, quanto ao acesso da informação reservada, dispõe que os titulares dos sujeitos obrigados deverão adotar todas as medidas necessárias tendentes a outorgar segurança à restrição de acesso dos documentos ou expedientes classificados como reservados.

E o artigo 31 do decreto referido, em seu número 1º, quanto ao acesso à informação confidencial, dispõe que os titulares dos sujeitos obrigados deverão adotar as medidas necessárias tendentes a outorgar segurança à restrição de acesso dos documentos ou expedientes classificados como confidenciais.

Finalmente vale destacar o artigo 58 do referido decreto, que ao regular as responsabilidades pelo descumprimento, dispõe que os funcionários poderão incorrer em falta grave quando de modo arbitrário obstruam o acesso à informação da parte do solicitante nos casos previstos no artigo 31 da lei que se regulamenta. A responsabilidade será determinada de acordo com os procedimentos administrativos correspondentes. Os sujeitos obrigados serão responsáveis serão responsáveis de acordo com o disposto nos artigos 24 e 235 da Constituição da República.

<sup>7</sup> Informação Sigilosa definida por lei: Unidade de Acesso à Informação Pública (Uruguai). vide: [www.uaip.gub.uy](http://www.uaip.gub.uy).

<sup>8</sup> Segredos comerciais – industriais: O Código de Comércio, em seu art. 101, estabelece dentro das obrigações dos corretores de ações a de guardar segredo das negociações que conduzem. O Código Civil, no art. 2256, estabelece a obrigação do depositário de não violar o segredo de um depósito confiado a si, como tampouco não se pode obrigá-lo a revelar estas informações. O texto da Lei nº 4.294, de 7 de janeiro de 1913, em seu art. 4º, estabelece que a secretaria de estatísticas e publicações do Ministério da Indústria não deve comprometer os segredos industriais. A Lei nº 10.089, de 12 de dezembro de 1941, no art. 47 determina que as solicitações de patentes de invenções denegadas, desistidas e abandonadas devem ser conservadas em um arquivo sigiloso. De acordo com a Lei nº 11.923, de 27 de março de 1953, estabelece, em seu art. 66, a obrigação dos residentes de apresentar dados estatísticos requeridos pela Direção Geral de Estatística e Censos. Estes dados não devem

bancário/tributário<sup>10</sup>; ao sigilo estatístico<sup>11</sup>; ao sigilo profissional<sup>12</sup>; aos segredos políticos e militares<sup>13</sup>; ao sigilo devido pelos funcionários públicos<sup>14</sup>, entre outras disposições<sup>15</sup>. Nosso

---

comprometer o sigilo dos negócios. Segundo a Lei nº 13.669, de 1 de julho de 1968, que ratifica o Tratado para a proscrição das armas nucleares na América Latina cria um órgão que tem por obrigação o sigilo dos meios de fabricação. A Lei nº 14.541, de 20 de julho de 1976, no texto do art. 5º é estabelecido a proteção dos segredos comerciais no âmbito da Agência Internacional de Energia Atômica. De acordo com a Lei nº 17.102, de 16 de maio de 1999, no art. 1º se inclui como segredo comercial a propriedade intelectual. A Lei nº 17.164, de 2 de setembro de 1999, determina em seu art. 109 que as solicitações de patente são sigilosas até a sua publicação.

<sup>9</sup> Sigilo das comunicações: A Lei nº 14.705, de 23 de setembro de 1977, art. 22; a Lei nº 15.604, de 27 de julho de 1984, art. 22, e a Lei nº 16.303, de 14 de setembro de 1992, art. 23, asseguram o sigilo das telecomunicações no âmbito do Convênio Internacional de Telecomunicações. Segundo a Lei nº 16.967, de 10 de junho de 1998, art. 26, assegura-se o sigilo de correspondência internacional. O art. 77 da Lei nº 17.930, de 19 de dezembro de 2005, estabelece que a política postal deve assegurar o sigilo das correspondências.

<sup>10</sup> Sigilo bancário – tributário: A Lei nº 14.306, de 29 de novembro de 1974, estabelece em seu art. 47 o sigilo que a Administração Tributária deve guardar em relação a todas as autuações administrativas ou judiciais. De acordo com a Lei nº 15.322, de 17 de setembro de 1982, o art. 25 determina o sigilo devido pelo pessoal dedicado à intermediação financeira. Segundo a Lei nº 16.696, de 30 de março de 2002, em seu art. 22, aponta o sigilo devido pelo Banco Central do Uruguai quando exerce atividade financeira. O art. 57 da Lei nº 17.292, de 25 de janeiro de 2001, exclui do sigilo bancário todo o relativo ao Registro de Aspirantes às habitações de Emergência, inclusive a informação contida nas declarações juradas. A Lei nº 17.704, de 27 de outubro de 2003, estabelece em seu art. 12 que em caso de repressão do financiamento do terrorismo não se aplica o sigilo bancário. A Lei nº 17.861, de 28 de dezembro de 2004, estabelece em seu art. 12 que em caso de repressão do crime organizado não procede o sigilo bancário. A Lei nº 18.241, de 27 de dezembro de 2007, no seu art. 6º releva o sigilo bancário do Banco de Previdência Social a respeito do Ministério do Desenvolvimento. A Lei nº 18.485, de 11 de maio de 2009, releva em seu art. 50 o sigilo bancário dos partidos políticos a respeito da Corte Eleitoral.

<sup>11</sup> Sigilo estatístico: A Lei nº 15.664, de 30 de outubro de 1984, estabelece no art. 4º o segredo estatístico para os registros do Banco da República Oriental do Uruguai. A Lei nº 16.616, de 20 de outubro de 1994, regula o Sistema Estatístico Nacional, regido pelo Sigilo Estatístico.

<sup>12</sup> Sigilo profissional: A Lei nº 14.005, de 17 de agosto de 1971, art. 2º pelo qual se determina que as informações mantidas pelo Registro Nacional de Órgãos e Tecidos são secretas. A Lei nº 16.099, de 3 de novembro de 1989, art. 1º pelo qual o sigilo profissional dos jornalistas é estabelecido em relação às suas fontes. Lei nº 16.774, de 27 de setembro de 1996, que estabelece sigilo profissional em relação aos fundos de investimento. Lei nº 17.202, de 24 de setembro de 1999, cap. V, art. 5, estende o disposto no sigilo profissional da Lei nº 15.322 às sociedades gestoras de fundos de investimento. A Lei nº 17.613, de 27 de dezembro de 2002, em seu art. 30 estabelece o sigilo profissional das ações do comitê de auditoria do Banco Central do Uruguai. Lei nº 17.823, de 7 de setembro de 2004, art. 22, que protege os indicadores de desenvolvimento de crianças e adolescentes com sigilo profissional. Lei nº 18.243, de 27 de dezembro de 2007, art. 19, pelo qual é determinado que os arquivos e informações do Banco de Seguros do Estado estão protegidos pelo sigilo profissional. Lei nº 18.331, de 11 de agosto de 2008, art. 11, pelo qual é estabelecido o sigilo profissional que aqueles que acessam ou intervêm no tratamento de dados pessoais são obrigados a manter. Lei nº 18.387, de 23 de outubro de 2008, art. 76, que determina a inexigibilidade do sigilo profissional das entidades de intermediação financeira para o administrador ou auditor. A Lei nº 18.494, de 5 de junho de 2009, art. 7º, pelo qual o sigilo profissional é estabelecido para os funcionários da Unidade de Informação e Análise Financeira.

<sup>13</sup> Segredos políticos e militares: Segundo o Código Penal, art. 132, é um crime contra a pátria revelar segredos políticos ou militares. Lei nº 10.506, de 18 de setembro de 1941, art. 424, define que o procedimento relativo à organização e ao material de guerra das instituições armadas é determinado como um segredo. Lei nº 13.737, de 9 de janeiro de 1969, art. 41, que isenta explicitamente os programas do Ministério da Defesa Nacional que se referem a planos militares secretos. A Lei nº 14.157, de 21 de fevereiro de 1971, art. 61, estabelece o segredo militar profissional que todo o pessoal militar deve manter. Lei nº 17.728, de 26 de dezembro de 2003, art. 4º, que exclui os segredos de estado da cooperação técnico-militar com a Rússia.

<sup>14</sup> Segredos a serem guardados por funcionários. Lei nº 15.098, de 23 de dezembro de 1980, art. 3º, que estabelece que aos policiais o dever de não divulgar feitos ou documentos que devam permanecer secretos; Lei

direito positivo não contém ainda nenhuma disposição relativa ao impacto da Internet e das redes sociais no Direito Administrativo Disciplinar, o que gera um vazio importante na medida em que cada vez mais são comuns os casos nos quais existem investigações administrativas relacionadas a situações originadas nas redes sociais.

### **3. Qualificação da falta administrativa e quantificação da sanção disciplinar em caso de violação do direito de reserva**

A nova legislação estabeleceu mudanças em matérias sancionatórias, ressaltando determinados princípios, tais como o da proporcionalidade da sanção, a culpabilidade com exclusão da responsabilidade objetiva, o devido processo, presunção de inocência entre outros. Esta nova regulação deverá ser analisada à luz de nossa constituição e especialmente através das normas de ética na função pública (VÁZQUEZ, 2014).

Uma clara e precisa definição dos deveres e obrigações funcionais é de enorme importância devido a definição de falta administrativa trazida pelo ordenamento jurídico. Assim, conforme o art. 169 do Decreto de Procedimento Administrativo nº 500/991 de 27 de setembro de 1991, fica estabelecido que é falta administrativa suscetível de sanção disciplinar

---

Nº 15.524, de 9 de janeiro de 1984, art. 65, pelo qual se determina aos membros do Tribunal do Contencioso Administrativo que ao ditar sentenças não podem levar em conta afirmações do agente que estejam compreendidas dentro do sigilo administrativo. Lei Nº 15.605, de 27 de julho de 1984, art. 15, pelo qual o Presidente da Junta Diretora do Instituto Nacional de Carnes proporcionará aos demais membros da Junta as informações reservadas podendo estabelecer a obrigatoriedade da preservação do sigilo; Lei nº 15.709, de 28 de janeiro de 1985, art. 27, pelo qual se estabelece o segredo que devem guardar os funcionários da Administração Nacional de Telecomunicações (ANTEL) sobre certos assuntos tendo em conta sua natureza ou instruções especiais; Lei nº 16.736, de 5 de janeiro de 1996, art. 26, pelo qual se institui o segredo que devem guardar os funcionários do Ministério da Pecuária, Agricultura e Pesca (MGAP) no cumprimento de funções de inspeção; • Lei nº 18.401, de 24 de outubro de 2008, art. 27, que determina que os empregados da Corporação de Proteção às Poupanças Bancárias devem observar o segredo profissional.

<sup>15</sup> Outras disposições. Lei nº 9.515, de 28 de outubro de 1935, art. 11, que estabelece que as Juntas Departamentais podem declarar as reuniões como sigilosas. Lei nº 13.711, de 6 de outubro de 1969, art. 4º, pelo qual se garante o sigilo do registro sobre menores com retardo mental junto ao Ministério da Saúde Pública (MSP). Lei Nº 14.294, de 31 de outubro de 1974, art. 23 pelo qual se estabelece o caráter secreto do registro junto à Comissão Nacional de Luta contra a Toxicomania. Lei nº 16.698, de 25 de abril de 1995, art. 15, pela qual pode o Poder Executivo declarar como sigilosos os assuntos do Ministério de Defesa Nacional, Ministério de Economia e Finanças, Ministério do Interior e Ministério de Relações Exteriores. Lei nº 16.758, de 26 de junho de 1996, art. 2º, pelo qual as comissões investigadoras parlamentares podem declarar como sigilosas algumas movimentações. Lei nº 16.775, de 1 de outubro de 1996, art. 15 pelo qual se estabelece o caráter sigiloso da informação pessoal que se transmite dentro do marco do Convênio de segurança Social com a Grécia. Lei nº 17.613, de 27 de dezembro de 2002, art. 3º, pelo qual se garante o sigilo da identidade dos denunciante junto ao Banco Central do Uruguai. Lei nº 17.668, de 15 de julho de 2003, art. 2º, pelo qual se garante o sigilo das informações do Registro Nacional de Órgãos e Tecidos. Lei nº 18.336, de 21 de agosto de 2008, art. 7º, que garante o sigilo das adoções internacionais.

“todo ato ou omissão do funcionário, intencional ou culposo, que viole seus deveres funcionais” (VÁZQUEZ, 2014).

Esta redação, na medida em que se refere a definição de falha administrativa à violação de deveres funcionais, torna essencial que sejam claramente especificados no ordenamento jurídico aplicável. O mesmo se aplica à definição de infração disciplinar adotada nas regras de conduta no serviço público, que são examinadas a seguir (VÁZQUEZ, 2014). O art. 72 da lei nº 19.121 incorpora a mesma definição de falta administrativa utilizada no Decreto nº 500/991, agregando que se consideram deveres funcionais as obrigações, proibições e incompatibilidades do funcionário, estabelecidas nas regras de direito.

A redação vigente do art. 72 da lei nº 19.121 é:

Artigo 72: (Definição de Falta) – A falta suscetível de sanção disciplinar é todo ato ou omissão do funcionário, intencional ou culposo, que viole os deveres funcionais. Consideram-se deveres funcionais as obrigações, proibições e incompatibilidades do funcionário estabelecidas nas regras de direito.

A respeito, aponta com acerto Augusto Durán Martínez (2014, p. 245 et seq.) que a primeira parte deste artigo utiliza textualmente o art. 169 do Decreto nº 500/991, de 27 de Setembro de 1991, que por sua vez repetia o art. 181 do Decreto nº 640/973, de 8 de agosto de 1973, que partia de uma definição de Sayagués Laso. Com efeito, ensinava o mestre que “a falta suscetível de sanção disciplinar é todo ato ou omissão do funcionário, intencional ou culposo, que viole os deveres funcionais.”. A novidade aparece na segunda parte, que não se refere à culpa, mas à tipicidade.

Por sua vez, o art. 82 – que regula a destituição por inépcia, omissão ou delito – define como omissão para efeitos de destituição o descumprimento muito grave das obrigações funcionais.

Onde colocaríamos a violação do dever de reserva nas causas de destituição e sua configuração regulamentada no Artigo 82? É um descumprimento muito grave das obrigações funcionais?

Para efeitos de estudar a qualificação da falta administrativa e a quantificação da sanção disciplinar, no caso da violação do dever de reserva é necessário rever a redação atual do art. 69 do Decreto nº 500/991 na redação dada pelo art. 1º do Decreto nº 45/017, de 13 de fevereiro de 2017:

Artigo 69 – Todo funcionário quando ao levantar requerimentos, projetos ou produzir relatórios, opiniões, etc., deve basear sua opinião sucintamente. Tentará o máximo possível não incluir em seu texto o extrato das ações anteriores, nem

reiterar dados, mas fará referência a qualquer antecedente que permita ilustrar para sua melhor resolução. Ele assinará aqueles com sua assinatura, consignando seu nome, sobrenome e posição. **O funcionário que divulgar, divulgar ou divulgar a terceiros os documentos referidos neste artigo, salvo nos casos previstos em lei, incorrerá em falta muito grave, sujeito a demissão.** (grifo do Autor).

A modificação recente efetuada no art. 69 tem, a princípio, três escopos bem definidos: em primeiro lugar, refere-se ao dever de reserva dos funcionários públicos ao consignar “não tornar públicos, não divulgar nem dar conhecimento a terceiros de documentos” aos quais tenha acesso no exercício de sua função; em segundo lugar refere-se à falta administrativa e sua qualificação como “muito grave” em caso de violação do dever referido e, em terceiro lugar, refere ao *quantum* da sanção que corresponderia no caso de tal conduta, que seria mais delicado ao empregar a fórmula “sujeito a demissão”. Tudo desde que sejam cumpridos os procedimentos disciplinares regidos por lei.

Agora suponhamos que o funcionário torne públicos documentos como solicitações, projetos, relatórios, opiniões em seu perfil do *Facebook*<sup>16</sup>, em seu perfil do *Twitter*<sup>17</sup> ou em seu perfil do *LinkedIn*<sup>18</sup>, entre outras redes sociais, e que além de torná-los públicos nessas redes sociais, compartilhe as ditas solicitações, projetos, relatórios e opiniões em seu *Facebook*<sup>19</sup> pessoal ou em seus grupos de *WhatsApp*. E que, em questão de minutos, estas informações publicadas nas redes sociais citadas viralize de forma excepcional. Tudo isso será levado em conta na avaliação da proporcionalidade entre o delito e a sanção, de modo que o julgador não pode ignorar o impacto gerado nas redes sociais, sendo indubitavelmente uma circunstância agravante da situação funcional.

Durán Martínez acrescenta que a sanção deve ser adequada ao delito cometido e à finalidade do poder disciplinar (2014, p. 245 et seq.). A proporcionalidade não pode nos fazer esquecer a dimensão humana do direito que, aliás, inclui a boa administração. É por isso que

---

<sup>16</sup> *Facebook* é uma empresa estadunidense que oferece serviços de redes e mídias sociais *online* com sede em Menlo Park, Califórnia.

<sup>17</sup> *Twitter* é um serviço de *microblogging*, com sede em San Francisco, Califórnia, com filiais em San Antonio e Boston, Estados Unidos. A Twitter, Inc. foi criada originalmente na Califórnia, mas está sob a jurisdição de Delaware desde 2007.

<sup>18</sup> *LinkedIn* é uma comunidade social orientada às empresas, aos negócios e ao emprego. Partindo do perfil de cada usuário, que livremente revela suas experiências profissionais e suas habilidades, e a *web* o coloca em contato com milhões de empresas e empregados.

<sup>19</sup> *WhatsApp* é um aplicativo de mensagens para *smartphones*, que envia e recebe mensagens pela Internet, combinando serviços de mensagens instantâneas, serviços de mensagens curtas (*short message servisse* - SMS) ou sistemas de mensagens multimídia.

deve-se ter em mente que, excepcionalmente e sem incorrer em desvio de poder e sem desconsiderar o princípio da igualdade, podem surgir razões para uma boa administração que aconselham a imposição de uma penalidade menor do que aquela que em uma situação normal teria correspondido ou, nem inicie um procedimento disciplinar. Consequentemente, perguntamos a nós mesmos: a violação do dever de reserva é mais grave se ela assume status de público na Internet, nas mídias ou nas redes sociais?

A violação do dever de reserva é muito séria, independentemente de assumir ou não o status público. Nos regulamentos que analisados, é uma ofensa grave e passível de destituição. As novas tecnologias, a Internet e as redes sociais têm um impacto total no Direito Administrativo Disciplinar em dois aspectos essenciais, por um lado, o risco de violar o dever de reserva é muito maior, como, por exemplo, em qualquer dispositivo ou telefone celular pode "fotografar" qualquer arquivo em formato físico ou eletrônico e, por outro lado, a possível viralização dessas informações em segundos pode causar enormes danos à imagem pública da administração.

#### **4. Abordagem de caso**

##### **4.1. Licenças médicas e redes sociais<sup>20</sup>**

Juan é funcionário de uma subseção da Administração Central. No início do ano de 2019, ele obteve licença médica pelo período de 3 meses por diagnóstico de "Burnout". O "Burnout" é um estado no qual as pessoas perdem completamente a motivação para o trabalho e podem até ficar deprimidas ou entrar em estados de grande ansiedade e "estresse no trabalho". Eles também apresentam um mal-estar geral que se manifesta em detalhes como dificuldade em adormecer, mudanças na dieta, rotinas, etc.<sup>21</sup> Estas pessoas sentem que não podem dar mais de si mesmos, que estão em um círculo vicioso onde o estresse e a ansiedade sofridos são constantes, que a necessidade de fugir daquele ambiente se torna cada vez mais perceptível, e podem até se acostumar a viver assim porque não conseguem vislumbrar outras opções. Gradualmente, o estado negativo causado pelo estresse ou exaustão sofrida faz com que essas pessoas abandonem outras atividades de natureza ociosa em suas vidas diárias.

---

<sup>20</sup> Caso a título ilustrativo com fins acadêmicos. (Nota do Autor)

<sup>21</sup> ¿QUÉ ES EL BURNOUT?, Psicoadapta Centro de psicología. Disponível em: <https://www.psicoadapta.es/blog/burnout-estres-laboral/>.

Com a devida avaliação médica, Juan deixa de trabalhar em seu departamento. Logo depois, seus colegas de trabalho denunciaram à gerência da subseção que Juan estava “postando” fotos todos os dias em seu perfil do *Facebook* como produtor de um grupo que desfilaria no carnaval. Além disso, em seu perfil figurava a informação de que Juan ocupava o cargo de Produtor Executivo e era responsável por gerar a renda do grupo para conceitos publicitários.

Lembremos que uma das características típicas do *Burnout* é o estresse laboral e, por esse motivo, Juan havia obtido licença médica, o que gerou muitas dúvidas na direção de seu departamento, pois todos se perguntavam como ele não poderia trabalhar em sua função pública por *Burnout*, mas conseguia trabalhar todos os dias - de acordo com suas publicações no *Facebook* - como produtor executivo em preparação para um desfile no meio do mês do carnaval.

Consequentemente, e apesar de ter uma licença médica, considerou-se conveniente a produção de um inquérito administrativo com o objetivo de esclarecer os fatos. Nesse caso, como em muitos outros, as redes sociais tiveram um papel decisivo. Caso contrário, teria sido muito difícil provar o que aconteceu. Nas primeiras páginas do relatório, cópias testemunhadas de toda a atividade do funcionário foram incorporadas registrando aquilo que Juan publica em seu próprio perfil no *Facebook*.

Com o avanço da instrução, o médico que emitiu a licença ao funcionário sustentou que embora o funcionário tenha sido autorizado a deixar sua casa durante a licença médica, sua atividade como produtor de carnaval provocava um estresse laboral significativo, incompatível com a licença que foi concedida, e a qual foi rescindida imediatamente.

O funcionário, por sua vez, argumentou que sua atividade como produtor de carnaval fazia parte de sua "vida privada" e que sua licença era referente ao exercício de seu cargo público, o que não violava sua licença médica, pois era um *hobby* para se distrair e melhorar.

Em várias ocasiões, argumentamos que hoje é praticamente impossível falar sobre a vida privada das pessoas, quando a grande maioria delas publica e compartilha praticamente tudo o que faz em suas redes sociais (SCHIAVI, 2017, p. 55-74; 2018, p. 237-255).

E este caso é outro exemplo (SCHIAVI, 2016, p. 161-169). O fato do funcionário ter publicado todas as fotos de sua atividade como produtor de carnaval em seu perfil do *Facebook* durante sua licença médica completa sob o diagnóstico de “Burnout” também era algo incomum, inadmissível e incompatível com os deveres funcionais contidos em várias

disposições legais e regulamentares. O funcionário foi sancionado e teve que retornar às suas funções.

#### **4.2. Publicação de sanções administrativas nas páginas da Web da Intranet e da Administração Pública<sup>22</sup>**

Em nossa lei, a mais moderna doutrina e jurisprudência em relação à realização da reserva mais absoluta das ações - exceto para o processado e sua defesa - relacionadas a procedimentos administrativos disciplinares é pacífica (DURÁN MARTÍNEZ, 2010, p. 743-757). Em nossa opinião, a referida reserva atinge todo o arquivo físico e/ou eletrônico relacionado ao procedimento sumário até o ato administrativo que fornece seu fechamento ou uma sanção administrativa.

A base da reserva é proteger a honra, a dignidade e a saúde da pessoa, neste caso o funcionário. O caso que vamos abordar está relacionado a uma prática cada vez mais frequente na Administração Pública, onde, sob a influência da Lei de Informação Pública - Lei nº 18.381 - (2008), todos os órgãos públicos devem ter um site oficial onde ocorra a publicação de informações relevantes relacionadas às suas funções e funcionários e, além disso, a grande maioria possui a chamada “intranet institucional” de acesso exclusivo a funcionários.

Esta intranet publica informações relacionadas ao dia a dia do órgão público, notícias de interesse geral dos funcionários, notícias relacionadas a editais de licitações, concursos, lista telefônica, acesso a recibos de salário, licenças etc.

O problema é gerado devido a uma prática cada vez mais frequente relacionada a procedimentos disciplinares, onde muitos órgãos públicos publicam em sua intranet institucional a resolução que inicia um processo e, o que é pior, a publicação que sanciona um funcionário, violando, em nossa opinião, flagrantemente o sigilo do processo.

A situação ainda é agravada naqueles órgãos que publicam sanções não apenas em sua intranet institucional, mas também em suas páginas institucionais na web, nas quais a sanção de um funcionário, se houver, se torna pública e fica à disposição de todos, quando ainda a referida resolução pode ser contestada pelos recursos administrativos que, por direito,

---

<sup>22</sup> Caso a título ilustrativo com fins acadêmicos. (Nota do Autor)

correspondem e, eventualmente, promovendo sua anulação perante o Tribunal de Litígios Administrativos (*Tribunal de lo Contencioso Administrativo*, em espanhol), uma vez esgotada a via administrativa.

Entendemos que isso não se aplica sob nenhuma circunstância: nem a publicação de uma resolução sancionatória na intranet institucional, muito menos a publicação no site oficial da agência. Em ambos os casos, o imposto de reserva seria quebrado e anedótico.

Nos dois casos, se a sanção fosse publicada no site ou em qualquer portal institucional para uso interno da organização, isso causaria danos maiores e irreparáveis ao funcionário. Mais ainda, que a sanção prevista ainda pode ser revogada administrativamente e, se aplicável, anulada pela TCA. A decisão administrativa de publicar uma resolução sancionatória violaria manifestamente o sigilo dos procedimentos disciplinares e, conseqüentemente, a honra, a dignidade e a saúde da pessoa humana.

A divulgação pública da resolução sancionatória, interna ou internacional da organização, viola - sem hesitação - o dever de reserva e constitui uma falha grave dos funcionários que o publicam, que devem estar sujeitos aos procedimentos Disciplinares, na medida do dano.

A esse respeito e brevemente não devemos deixar de mencionar as disposições da Lei nº 18.381 (Lei sobre o Direito de Acesso à Informação Pública), que ao regulamentar os limites de acesso à informação pública, refere-se a informações secretas, informações reservadas e informação confidencial.

Nesse sentido, ao se referir às informações reservadas, o artigo 9º da norma mencionada dispõe que: “Como informação reservada, pode ser classificada aquela cuja divulgação seja possível”, estabelecendo como informação reservada aquela “que põe em risco a vida, dignidade humana, segurança ou saúde de qualquer pessoa”.

Sem dúvida, o caso em estudo se enquadra nas informações reservadas, pois, se divulgadas, colocam em risco a dignidade e a saúde humanas do funcionário, expondo-o a um desprezo público excessivo e injustificado.

#### **4.3. Violação da reserva do resumo por filtrações à mídia da imprensa<sup>23</sup>**

---

<sup>23</sup> Caso a título ilustrativo com fins acadêmicos. (Nota do Autor)

Outra situação que nos foi apresentada é um caso em que, antes da notificação de um funcionário público sobre uma sanção administrativa, essas informações – sejam em formato de rascunho ou que contenham boa parte do conteúdo final - são vazadas para um meio de comunicação, seja rádio, televisão ou imprensa escrita ou digital.

Lembre-se de que hoje em dia todos os meios de comunicação têm plataformas diferentes e, a partir do momento em que um item de notícia é publicado na versão impressa de um jornal, a própria mídia replica as notícias em seu portal digital e em suas diferentes redes sociais, *Twitter*, *Facebook*, entre outros, viralizando as informações.

Nesta ocasião, um meio de comunicação acessou informações relacionadas à sanção de um funcionário público antes deste ser formalmente notificado com detalhes, violando flagrantemente o dever de reservar procedimentos disciplinares. Quando as informações relacionadas ao processo são publicadas em um meio de mídia de massa, viola-se manifestamente a Lei nº 18.331, de 11 de agosto de 2008, relativa à Proteção de Dados Pessoais, ao publicar sua foto, nome, registro funcional e número de identidade entre outros dados, ou seja, tornando o funcionário perfeitamente identificável em público.

Consequentemente, entendemos que a violação flagrante e comprovada do dever de reserva de procedimentos disciplinares antes quando as informações relacionadas ao resumo são publicadas em uma comunicação de massa importa na nulidade de todo o procedimento.

Tudo isso foi agravado a limites inesperados, na medida em que as notícias - relacionadas à sanção e ao próprio procedimento - eram as mais comentadas na mídia e "viralizadas" nas redes sociais, sujeitando o funcionário a escracho e desprezo público durante todo o procedimento, o que sem dúvida resultou em um vício insanável. Além disso, a legislação atual exige que o órgão público responsável investigue os fatos e castigue os funcionários responsáveis por vazarem essas informações para a imprensa, causando sérios danos à saúde física e mental do funcionário e que deve ser prontamente compensado em sede judicial.

## **5. Considerações finais**

A viralização permanente de informações e conteúdos na Internet e nas redes sociais afeta, sem dúvida, a avaliação das diferentes circunstâncias para qualificar falhas administrativas, na medida em que todos os dias são cada vez mais comuns as violações de obrigações funcionais que assumem status público na Internet e nas diferentes redes sociais.

É nesse contexto que o dever de reserva adquire novas dimensões na medida em que sua violação é potencializada pelo impacto de novas tecnologias, da Internet e das redes sociais. Esta situação não é expressamente contemplada em nossa lei positiva.

As novas tecnologias, a Internet e as redes sociais têm um impacto total no Direito Administrativo Disciplinar em dois aspectos essenciais. Por um lado, o risco de violar o dever de reserva é muito maior, como, por exemplo, em qualquer dispositivo o telefone celular pode "fotografar" qualquer arquivo em formato físico ou eletrônico e, por outro lado, a viralização dessas informações em segundos pode causar enormes danos à imagem pública da administração.

A necessidade de agregar os diferentes regulamentos e procedimentos administrativos disciplinares se impõe a fim de contemplar as situações cada vez mais frequentes de violações de deveres funcionais originadas na Internet nas redes sociais.

## 6. Referências

BACELLAR FILHO, R. F. A distinção entre processo e procedimento administrativo: consequências quanto ao regime jurídico e às garantias do processo disciplinar. In: **Estudios jurídicos en Homenaje al Profesor Juan Pablo Cajarville Peluffo**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2011.

BRITO, M. R. Régimen disciplinario: Principios fundamentales del procedimiento, infracción y sanción disciplinarios. In: **Procedimiento administrativo: régimen disciplinario de la función pública**. Montevideo: Acali, 1977.

CORREA FREITAS, R.; VÁZQUEZ, M. C. **Manual de Derecho de la función pública**. 2ª ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2011.

COVIELLO, P. J. J. Potestad disciplinaria de la administración. In: **Funcionarios públicos: especial énfasis en la ley no. 19.121, 20/8/2013. Estatuto de la administración central**. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay. Facultad de Derecho. Apresentado na 3ª Jornada Internacional de Derecho Administrativo (Montevideo: 6 jun.2014)

DELPIAZZO, C. E. Promoción de la ética en la función pública. In: **El procedimiento administrativo y la función pública en la actualidad**. Montevideo: Fundación de Cultura

Universitaria, 2014.

DELPIAZZO, C. E. Concepto de sanción administrativa y tipos. **Estudios de Derecho Administrativo**, 2010.

DURÁN MARTÍNEZ, A. **Funcionarios públicos**: especial énfasis en la ley no. 19.121, 20/8/2013. Estatuto de la administración central. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay. Facultad de Derecho, 2014.

DURÁN MARTÍNEZ, A. El secreto de las actuaciones sumariales no alcanza al sumariado. **Estudios de Derecho Administrativo**, 2010.

DURÁN MARTÍNEZ, A. Motivación del Acto Administrativo: vicio de procedimiento por ausencia de vista: efectos de la gracia en el ámbito disciplinario. Cese de funcionario interino, ilegitimidad del artículo 226 del Decreto 500/991. In: **Casos de Derecho Administrativo**. Montevideo, 2003.

DURÁN MARTÍNEZ, A. El régimen disciplinario en la Administración Central. In: **Estudios de Derecho Administrativo: parte general**. Montevideo, 1999.

DURÁN MARTÍNEZ, A. Principios del procedimiento disciplinario. In: **Procedimiento administrativo**: decreto 500/991, de 27 de setiembre de 1991. Montevideo: Universidad Católica del Uruguay, 1996.

JAVIER, J. **Régimen disciplinario de la policía nacional**: análisis exegético de la Ley Orgánica Policial 19.315, artículos 76 a 90 y del Decreto Reglamentario 1/016. Montevideo, 2016.

LORENZO, S. Potestad disciplinaria. In: **El procedimiento administrativo y la función pública en la actualidad**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria. Apresentado na Semana Acadêmica (Montevideo: 23-26 set. 2013).

MARTINS, D. H. La potestad sancionatoria de la administración. In: **Estudios de Derecho Administrativo**, 2010.

RODRÍGUEZ-ARANA, J.; RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, L.; RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO, M. del C. **Curso de Derecho Administrativo Iberoamericano**. Granada,

2015.

RUOCCO, G. Principios de legalidad, tipicidad y de prescripción en materia de actividad sancionatoria de la administración. En: **Estudios de Derecho Administrativo**, 2010.

SAETTONI MONTERO, M. Procedimiento disciplinario. **Estudios de Derecho Administrativo**, 2014.

SCHIAVI, P. Destitución de funcionarios públicos en caso de violación de deber de reserva: a propósito de la nueva redacción del artículo 69 del Decreto 500/991 de 27 de setiembre de 1991. In: **Procedimiento administrativo disciplinario**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018a, p. 273-288.

SCHIAVI, P. El Derecho al olvido en tiempos de "Google": primeras aproximaciones a su regulación en Uruguay. In: **Estudios de Derecho Administrativo**, 2018b.

SCHIAVI, P. El Derecho al olvido y a la protección de datos personales en Uruguay. **Revista de Derecho Universidad de Montevideo**, 2017.

SCHIAVI, P. Panamapapers ¿Dónde deben pararse el Estado, la Justicia, los medios de comunicación y la sociedad ante la mayor filtración de documentos confidenciales de la historia? En: **Estudios de información pública y datos personales: recopilación de trabajos de investigación de los cursos de postgrado 2014-2015**. Montevideo: Universidad de Montevideo. Facultad de Derecho. 2016, p.161-169.

VÁZQUEZ, C. Deberes de los funcionarios públicos en el estatuto del funcionario de la Administración Central. **RDT**, Janeiro-Março, 2014.

VÁZQUEZ, C.; SCHIAVI, P. **Procedimientos administrativos: Decreto 500/991 de 27 de setiembre de 1991**. Montevideo: La Ley Uruguay. T.1. 2013.