



Coletânea da Jurisprudência

Acórdão do Tribunal da Função Pública
(Segunda Secção)
8 de Fevereiro de 2011

Processo F-95/09

Carina Skareby
contra
Comissão Europeia

«Função pública — Funcionários — Assédio moral por parte do superior hierárquico — Artigos 12.º-A e 24.º do Estatuto — Pedido de assistência — Prazo razoável — Ponto de partida — Duração»

Objecto: Recurso, interposto ao abrigo dos artigos 236.º CE e 152.º EA, através do qual C. Skareby pede, em substância, a anulação da decisão da Comissão, de 4 de Março de 2009, que recusou a abertura de um inquérito administrativo relativo ao alegado assédio moral de que seria autor um dos seus antigos superiores hierárquicos.

Decisão: A decisão da Comissão, de 4 de Março de 2009, que recusou a abertura de um inquérito administrativo relativo ao alegado assédio moral de que seria autor um dos antigos superiores hierárquicos da recorrente, é anulada. A Comissão suporta a totalidade das despesas.

Sumário

*1. Funcionários — Recurso — Interesse em agir
(Estatuto dos Funcionários, artigo 91.º)*

*2. Funcionários — Dever de assistência que incumbe à administração — Execução em matéria de assédio moral — Apresentação de um pedido de assistência — Observância de um prazo razoável
(Estatuto dos Funcionários, artigos 12.º-A, 24.º, e 90.º, n.º 1)*

*3. Funcionários — Dever de assistência que incumbe à administração — Execução em matéria de assédio moral — Apresentação de um pedido de assistência — Ponto de partida do prazo a respeitar
(Estatuto dos Funcionários, artigo 12.º-A)*

*4. Funcionários — Dever de assistência que incumbe à administração — Execução em matéria de assédio moral — Apresentação de um pedido de assistência — Observância de um prazo razoável — Duração do prazo
(Estatuto do Tribunal de Justiça, artigo 46.º; Estatuto dos Funcionários, artigo 24.º)*

1. Relativamente a uma questão tão grave como o assédio moral, deve ser admitido que o funcionário que alegadamente foi vítima de assédio moral e que impugna judicialmente o facto de a instituição ter recusado examinar o mérito de um pedido de assistência, conserva em princípio o interesse legítimo

exigido pela jurisprudência enquanto requisito de admissibilidade de uma petição, mesmo que não peça a indemnização do dano resultante do alegado assédio, nem a abertura de um processo disciplinar contra o presumível autor do assédio, e que aparentemente o assédio tenha cessado há vários anos.

Tal solução impõe-se, em primeiro lugar, devido à própria gravidade da prática de assédio moral, prática que pode ter efeitos extremamente destrutivos no estado de saúde de uma pessoa. A alegada vítima de assédio moral mantém o interesse em agir, independentemente da questão de saber se tal assédio perdura ou se a pessoa em questão apresenta, ou tem o direito ou a intenção de apresentar, outros pedidos, nomeadamente pedidos de indemnização, relacionados com o assédio moral. O facto de a administração eventualmente reconhecer o assédio moral é, em si mesmo, susceptível de ter um efeito benéfico no processo terapêutico de recuperação da pessoa assediada.

(cf. n.ºs 23, 25 e 26)

Ver:

Tribunal da Função Pública: 30 de Novembro de 2009, Wenig/Comissão (F-80/08, n.º 35)

2. A observância de um prazo, que deve ser «razoável», é exigida em todos os casos em que, no silêncio da lei, os princípios da segurança jurídica ou da protecção da confiança legítima impedem as instituições da União e as pessoas singulares ou colectivas de actuarem sem limites temporais, pondo assim em risco, nomeadamente, a estabilidade de situações jurídicas adquiridas.

Na medida em que um pedido de assistência por um alegado assédio moral visa a declaração da existência de um comportamento ilegal e faltoso contra um funcionário ou agente, e na medida em que não se exclui que tal comportamento, por ter surgido no exercício das funções do presumível autor do assédio, pode, se for necessário, desencadear a responsabilidade da instituição em causa, o pedido de assistência que denuncia tal comportamento apresenta uma relação jurídica com o pedido de indemnização apresentado por um funcionário à administração com base no artigo 90.º, n.º 1, do Estatuto. Ora, em matéria de indemnizações, a jurisprudência exige a observância de um prazo, que deve ser «razoável». Assim, há também que admitir a existência de um prazo que se impõe ao funcionário para apresentar um pedido de assistência em matéria de assédio moral.

(cf. n.ºs 41, 43 e 44)

Ver:

Tribunal de Primeira Instância: 6 de Julho de 2004, Huygens/Comissão (T-281/01, n.ºs 42 e 46 a 48); 5 de Outubro de 2004, Eagle e o./Comissão (T-144/02, n.ºs 57 e 66)

Tribunal da Função Pública: 11 de Maio de 2010 (Nanopoulos/Comissão, F-30/08, n.º 117, objecto de recurso para o Tribunal Geral da União Europeia, processo T-308/10 P); 9 de Julho de 2010, Marcuccio/Comissão (F-91/09, n.º 32; objecto de recurso para o Tribunal Geral da União Europeia, processo T-450/10 P)

3. Segundo o artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto, o assédio moral manifesta-se de forma duradoura, repetitiva ou sistemática. Portanto, o assédio moral constitui por definição uma infracção contínua, que se inscreve necessariamente no tempo e que pressupõe a existência de comportamentos repetidos ou sistemáticos para que se considere praticado. Além disso, os sintomas podem surgir apenas depois de ter decorrido um certo tempo desde os primeiros actos de assédio moral ou do pleno conhecimento destes actos por parte da vítima, necessitando, por vezes, a referida vítima de tempo para perceber o que lhe está a suceder e para se libertar do domínio do assediador.

Por conseguinte, tendo em conta as especificidades do assédio moral e a exigência de segurança jurídica, parece ser adequado ter por base critérios exclusivamente objectivos, que tenham como ponto de partida do prazo de apresentação de um pedido de assistência em matéria de assédio moral o último acto do presumível autor do assédio moral ou, em qualquer caso, o momento a partir do qual o presumível autor já não está em condições de repetir os seus actos contra a sua vítima, independentemente tanto do conhecimento ou da tomada de consciência por parte da vítima dos diferentes actos de assédio moral, como do acto a partir do qual a conduta abusiva do presumível autor do assédio moral adquire o carácter «duradouro» ou «sistemático» exigido para estabelecer a existência de tal assédio.

(cf. n.ºs 47 e 49)

4. Atendendo à relação jurídica entre o pedido de indemnização dos funcionários e o pedido de assistência com fundamento na existência de um assédio moral, e não existindo nenhum motivo pertinente que afaste o ponto de comparação referido, há que admitir, em primeiro lugar, que o prazo para apresentar um pedido de assistência deve ser razoável, em segundo lugar, que uma duração de cinco anos, à semelhança do prazo previsto no artigo 46.º do Estatuto do Tribunal de Justiça, deve, em princípio, ser considerada razoável para se poder validamente denunciar um caso de assédio moral à administração e pedir a sua assistência, solicitando em particular a abertura de um inquérito administrativo a esse respeito. Com efeito, esta duração permite que a administração responda plenamente ao seu dever de solicitude e às suas obrigações decorrentes do artigo 24.º do Estatuto, eventualmente adoptando medidas por sua própria iniciativa, e que o interessado disponha de um período suficientemente longo para invocar as suas pretensões junto da instituição; permite também tomar em consideração as especificidades associadas ao conceito de assédio moral, a saber, o facto de que, por um lado, os sintomas podem surgir apenas depois de ter decorrido um certo tempo desde os primeiros actos constitutivos de assédio moral e que, por outro, a vítima pode precisar de tempo para perceber o que lhe está a suceder e para se libertar do domínio do assediador.

Todavia, e por analogia ao que é admitido em matéria de pedidos de indemnização dos funcionários, o prazo de cinco anos para apresentar o pedido de assistência em matéria de assédio moral não pode ser considerado uma regra rígida e intangível. Em particular, embora um pedido de assistência em matéria de assédio moral apresentado dentro do prazo dos cinco anos seja em princípio admissível, o resultado pode ser outro se existirem circunstâncias especiais, apreciadas em função do que está em causa no litígio, da complexidade do processo e do comportamento do interessado.

(cf. n.ºs 53 e 54)

Ver:

Tribunal da Função Pública: 4 de Novembro de 2008, Marcuccio/Comissão (F-87/07, n.º 30)