



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DA FUNÇÃO PÚBLICA DA UNIÃO EUROPEIA (Segunda Secção)
19 de junho de 2014

Processo F-157/12

BN
contra
Parlamento Europeu

«Função pública — Funcionários — Recurso de anulação — Funcionário de grau AD 14 que ocupa provisoriamente um lugar de consultor junto de um diretor — Alegação de assédio moral contra o diretor-geral — Falta por motivo de doença prolongada — Decisão de nomeação para um lugar de consultor noutra direção-geral — Dever de solicitude — Princípio da boa administração — Interesse do serviço — Regra da correspondência entre o grau e o lugar — Pedido de indemnização — Prejuízo que decorre de um comportamento decisório»

Objeto: Recurso, interposto nos termos do artigo 270.º TFUE, aplicável ao Tratado CEEA por força do seu artigo 106.º-A, pelo qual BN pede, por um lado, a anulação da decisão do Parlamento Europeu de 20 de março de 2012 que pôs termo às suas funções de consultor junto do diretor da Direção dos Recursos da Direção-Geral (DG) do Pessoal e de a colocar, com efeitos a partir de 15 de março de 2012, num lugar de consultor junto do Serviço «Sistema de Ecogestão e Auditoria» da Unidade de Coordenação Geral da Direção dos Recursos da DG das Infraestruturas e da Logística (a seguir «Serviço EMAS»), bem como da decisão de 21 de setembro de 2012 que indeferiu a reclamação apresentada contra a decisão de 20 de março de 2012 e, por outro lado, a reparação do dano decorrente dos comportamentos constitutivos de assédio e de má administração por parte da sua hierarquia, calculado *ex æquo et bono* em 400 000 euros.

Decisão: É negado provimento ao recurso. O Parlamento Europeu suporta as suas próprias despesas e é condenado a suportar as despesas efetuadas por BN.

Sumário

- 1. Funcionários — Transferência — Reafetação — Critérios de distinção — Requisitos comuns (Estatuto dos Funcionários, artigos 4.º, 7.º, n.º 1, e 29.º)*
- 2. Funcionários — Organização dos serviços — Afetação do pessoal — Reafetação — Respeito da regra de correspondência entre grau e o lugar — Alcance (Estatuto dos Funcionários, artigo 7.º, n.º 1)*
- 3. Funcionários — Assédio moral — Ónus da prova — Dever de o interessado apresentar um início de prova (Estatuto dos Funcionários, artigo 12.º-A, n.º 2)*

4. *Recursos dos funcionários — Fundamentos — Desvio de poder — Conceito — Decisão conforme com o interesse do serviço — Inexistência de desvio de poder*

5. *Funcionários — Organização dos serviços — Afetação do pessoal — Medida de reafetação no interesse do serviço — Direito de o interessado ser ouvido — Inexistência [Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 41.º, n.º 2, alínea a); Estatuto dos Funcionários, artigo 7.º, n.º 1]*

6. *Funcionários — Dever de solicitude que incumbe à administração — Alcance — Obrigação reforçada em caso de afetação da saúde do funcionário — Limites (Estatuto dos Funcionários, artigo 24.º)*

7. *Funcionários — Proteção da segurança e da saúde — Obrigações das instituições — Alcance — Diretiva 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho — Efeito — Limites (Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, artigo 31.º, n.º 1; Estatuto dos Funcionários, artigo 1.º-E, n.º 2; Diretiva 89/391 do Conselho)*

1. Ainda que uma medida se apresente, por assentar nomeadamente no artigo 7.º, n.º 1, do Estatuto, como sendo uma decisão de transferência de um funcionário, tal medida deve ser analisada como uma medida de reafetação se o interessado não tiver sido transferido para um lugar vago ao abrigo dos artigos 4.º e 29.º do Estatuto.

Todavia, as decisões de reafetação estão sujeitas, nos mesmos termos que as transferências, no que respeita à salvaguarda dos direitos e dos interesses legítimos do funcionário interessado, às regras do artigo 7.º, n.º 1, do Estatuto, nomeadamente no sentido de que a reafetação dos funcionários só pode ser feita no interesse do serviço e desde que observada a equivalência do lugar.

(cf. n.ºs 44 a 46)

Ver:

Tribunal da Função Pública: acórdão de Albuquerque/Comissão, F-55/06, EU:F:2007:15, n.º 55 e jurisprudência referida

2. No momento da reafetação, em caso de alteração das funções atribuídas ao funcionário, a regra da correspondência entre o grau e o lugar, enunciada em especial no artigo 7.º do Estatuto, implica uma comparação entre o grau e as funções atuais do funcionário, e não uma comparação entre as suas funções atuais e as suas funções anteriores. Deste modo, a regra da correspondência entre o grau e o lugar não se opõe a que uma decisão conduza à atribuição de novas funções que, embora difiram das anteriormente exercidas e sejam entendidas pelo interessado no sentido de que comportam uma redução das suas atribuições, sejam no entanto conformes com o lugar correspondente ao seu grau. Assim, uma diminuição efetiva das atribuições de um funcionário só viola a regra de correspondência entre o grau e o lugar se as suas novas atribuições forem, no seu conjunto, nitidamente inferiores às correspondentes ao seu grau e lugar, tendo em conta a sua natureza, a importância e a sua extensão. Por fim, o Estatuto não confere aos funcionários direito a um determinado lugar, deixando, pelo contrário, à Autoridade Investida do Poder de Nomeação a competência de colocar os funcionários, no interesse do serviço, nos diferentes lugares correspondentes ao seu grau. Por outro lado, embora seja verdade que a administração tem todo o interesse em colocar os funcionários em função das respetivas aptidões específicas e das suas preferências pessoais, não pode ser reconhecido aos funcionários o direito a exercerem ou a conservarem funções específicas ou a recusarem qualquer outra função do seu lugar tipo. Assim, a reafetação do funcionário de um lugar de chefe de unidade num lugar de consultor, que no entanto conserva o mesmo grau AD 14, respeita a correspondência

entre o grau e o lugar, na medida em que, como resulta da tabela descritiva dos lugares tipo que figura no anexo I, ponto A, do Estatuto, o grau AD 14 corresponde a um administrador que exerce, por exemplo, a função de diretor, de chefe de unidade ou de consultor.

(cf. n.ºs 55 a 58)

Ver:

Tribunal da Função Pública: acórdão Bermejo Garde/CESE, F-41/10, EU:F:2012:135, n.ºs 162 a 164 e jurisprudência referida, objeto de recurso pendente no Tribunal Geral da União Europeia, processo T-530/12 P

3. Para que o artigo 12.º-A, n.º 2, do Estatuto, relativo à proteção do funcionário que se considere vítima de assédio, possa servir de base a um pedido de anulação de uma decisão da administração, é necessário que o interessado apresente, pelo menos, um início de prova de que a decisão recorrida constitui, total ou parcialmente, uma medida de retaliação contra si.

A este respeito, o facto de um funcionário ter pedido para ser nomeado para um lugar de chefe de unidade e de a Autoridade Investida do Poder de Nomeação não ter deferido esse pedido, tendo o funcionário sido reafetado num lugar de consultor noutro lugar de consultor, não é suficiente, por si, para qualificar a decisão recorrida de medida de retaliação contra o interessado.

(cf. n.ºs 67 e 70)

4. O conceito de desvio de poder, do qual o desvio processual constitui uma manifestação, tem um alcance bastante preciso que se refere ao uso, por parte de uma autoridade administrativa, dos seus poderes com um objetivo diferente daquele para o qual foram conferidos. Uma decisão só está viciada de desvio de poder se se verificar, com base em indícios objetivos, pertinentes e concordantes, que foi adotada para se atingirem fins diferentes daqueles que essa decisão invoca.

No caso de uma medida de reafetação, quando se considere que esta não é contrária ao interesse do serviço, não se coloca a questão do desvio de poder.

(cf. n.ºs 76 e 77)

Ver:

Tribunal da Função Pública: acórdão BY/AESA, F-81/11, EU:F:2013:82, n.ºs 69 e 70 e jurisprudência referida

5. Os direitos de defesa abrangem garantidamente, embora sejam mais alargados, o direito de qualquer pessoa a ser ouvida antes de a seu respeito ser tomada qualquer medida individual que a possa afetar desfavoravelmente, conforme estabelecido no artigo 41.º, n.º 2, alínea a), da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. O direito que assiste a qualquer funcionário de ser ouvido é especialmente aplicável antes da adoção de atos dos quais possam resultar consequências sensíveis para a evolução da sua carreira.

A Autoridade Investida do Poder de Nomeação não está obrigada a comunicar ao interessado, antes da respetiva adoção, os elementos nos quais se baseia a decisão de reafetação para que aquele possa dar a conhecer, de forma útil, o seu ponto de vista a esse respeito, quando a decisão não seja suscetível de ter consequências sensíveis na evolução da carreira do interessado, quando respeite a equivalência dos

lugares, quando aceda ao pedido do interessado de não mais exercer funções relacionadas com o seu domínio de especialização ou num ambiente semelhante da direção-geral na qual o interessado trabalhou e quando não implique para o interessado uma mudança de lugar de afetação.

(cf. n.ºs 84 e 85)

Ver:

Tribunal de Primeira Instância: acórdão Clotuche/Comissão, T-339/03, EU:T:2007:36, n.º 147

Tribunal da Função Pública: acórdão Z/Tribunal de Justiça, F-88/09 e F-48/10, EU:F:2012:171, n.º 146 e jurisprudência referida

6. As obrigações da administração que decorrem do dever de solicitude são substancialmente reforçadas quando esteja em causa a situação de um funcionário cuja saúde, física ou mental, se mostre afetada. Em tais casos, a administração deve examinar os seus pedidos com especial espírito de abertura. Por outro lado, incumbe de um modo geral ao serviço médico de uma instituição, em particular quando a sua atenção é chamada, pelo próprio funcionário em causa ou pela administração, para as consequências alegadamente nefastas que uma decisão administrativa pode ter na saúde do seu destinatário, verificar a realidade e o alcance dos riscos invocados e informar a Autoridade Investida do Poder de Nomeação do resultado do seu exame.

Contudo, a Autoridade Investida do Poder de Nomeação não pode ser criticada por ter violado o dever de solicitude ou o princípio da boa administração que lhe incumbem por ter adotado uma decisão de reafetação, se, nessa decisão, tiver acedido à vontade manifestada pelo interessado, a saber, de deixar de trabalhar no seu domínio de especialização e de deixar de estar colocado numa determinada direção-geral. Ainda que seja verdade que o interessado também desejou ser nomeado para um lugar de chefe de unidade, e não para um lugar de consultor, também não deixa de ser certo que, atento o amplo poder de apreciação de que as instituições dispõem em matéria de organização dos seus serviços, desde que a medida de reafetação seja conforme com o interesse do serviço e que respeite a regra da correspondência entre o grau e o lugar, não cabe ao juiz da União determinar se outras medidas teriam sido mais oportunas.

(cf. n.ºs 92, 93 e 96 a 98)

Ver:

Tribunal da Função Pública: acórdão Esders/Comissão, F-62/10, EU:F:2011:141, n.ºs 80 e 82 e jurisprudência referida

7. As instituições da União estão obrigadas a respeitar o direito dos trabalhadores de acesso a condições de trabalho que respeitem, designadamente, a sua saúde, direito consagrado no artigo 31.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Segundo as anotações ao artigo 31.º da Carta, que, por força do artigo 6.º, n.º 1, terceiro parágrafo, TUE e do artigo 52.º, n.º 7, da Carta, devem ser tomadas em consideração na interpretação da mesma, o artigo 31.º, n.º 1, da Carta tem por base a Diretiva 89/391, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Por seu lado, a redação do artigo 1.º-E, n.º 2, do Estatuto, na parte em que se refere aos requisitos mínimos aplicáveis por força das medidas aprovadas nos termos dos Tratados nos domínios da saúde e de segurança e relativas às condições de trabalho, tem em vista regras como as que a Diretiva 89/391 prevê, uma vez que esta tem, ela própria, por objeto, conforme resulta do seu artigo 1.º, n.º 1, a execução de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Todavia, por mais extensa que seja, a obrigação de as instituições da União, quando agem como entidade empregadora, assegurarem a segurança e a saúde do seu pessoal não pode chegar ao ponto de fazer incidir sobre a instituição em causa uma obrigação absoluta de resultado.

(cf. n.ºs 104 a 106, 109 e 110)

Ver:

Tribunal de Justiça: acórdão Reapreciação Comissão/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, n.ºs 39 e 43

Tribunal da Função Pública: acórdão Missir Mamachi di Lusignano/Comissão, F-50/09, EU:F:2011:55, n.º 130, objeto de recurso pendente no Tribunal Geral da União Europeia, processo T-401/11 P