



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL GERAL (Segunda Secção alargada)

7 de fevereiro de 2019*

«Função Pública — Funcionários — Artigo 42.º-C do Estatuto — Colocação em situação de licença no interesse do serviço — Igualdade de tratamento — Proibição da discriminação em razão da idade — Erro manifesto de apreciação — Direito de ser ouvido — Dever de solicitude — Responsabilidade»

No processo T-11/17

RK, antiga funcionária do Conselho da União Europeia, representada inicialmente por L. Levi e A. Tymen e, em seguida, por L. Levi, advogados,

recorrente,

contra

Conselho da União Europeia, representado por M. Bauer e R. Meyer, na qualidade de agentes,

recorrido,

apoiado por:

Parlamento Europeu, representado por A. Troupiotis e J. A. Steele, na qualidade de agentes,

interveniente,

que tem por objeto um pedido baseado no artigo 270.º TFUE e destinado, por um lado, à anulação da Decisão sem data do Conselho de colocar a recorrente em situação de licença no interesse do serviço com base no artigo 42.º-C do Estatuto dos Funcionários da União Europeia e, na medida do necessário, da Decisão de 27 de setembro de 2016 que indeferiu a reclamação da recorrente e, por outro, à reparação dos danos pretensamente sofridos pela recorrente,

O TRIBUNAL GERAL (Segunda Secção alargada)

composto por: M. Prek, presidente, E. Buttigieg (relator), F. Schalin, B. Berke e M. J. Costeira, juízes,

secretário: G. Predonzani, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 1 de junho de 2018,

profere o presente

* Língua do processo: francês.

Acórdão

I. Antecedentes do litígio

1 O Estatuto dos Funcionários da União Europeia (a seguir «Estatuto») foi alterado, nomeadamente, pelo Regulamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2013 (JO 2013, L 287, p. 15).

2 Os considerandos 1, 3, 7 e 12 do Regulamento n.º 1023/2013 enunciam:

«(1) A União Europeia, com as suas mais de 50 instituições e agências, deverá continuar a dispor de uma administração pública europeia de elevada qualidade, que lhe permita alcançar os seus objetivos, executar as suas políticas e atividades e desempenhar as suas funções ao mais alto nível, de acordo com os Tratados, a fim de estar à altura dos desafios, tanto internos como externos, com que se deparará no futuro e servir os cidadãos da União.

[...]

(3) Tendo em conta a dimensão da função pública europeia relativamente aos objetivos da União e à sua população, a redução dos efetivos de pessoal das instituições e agências da União Europeia não deverá conduzir a uma deterioração do desempenho das suas tarefas, deveres e funções, em conformidade com as obrigações e competências previstas nos Tratados. Para o efeito, é necessária transparência em relação às despesas de pessoal incorridas por cada uma das instituições e agências com todas as categorias de pessoal que empregam.

[...]

(7) O objetivo mais vasto é otimizar a gestão dos recursos humanos numa função pública europeia caracterizada pela excelência, competência, independência, lealdade, imparcialidade e permanência, bem como pela diversidade cultural e linguística e por condições de recrutamento atraentes.

[...]

(12) Nas suas Conclusões de 8 de fevereiro de 2013 sobre o Quadro Financeiro Plurianual, o Conselho Europeu sublinhou que a necessidade de consolidar as finanças públicas a curto, médio e longo prazo requer esforços especiais de todas as administrações públicas e de todo o seu pessoal, a fim de aumentar a eficiência e a eficácia e de promover a sua adaptação a um contexto económico em mudança. Este apelo reiterou, com efeito, o objetivo expresso na proposta da Comissão de 2011 de alteração do Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia, a qual se esforçava por salvaguardar a relação custo-eficiência e reconhecia que os desafios atualmente enfrentados pela União Europeia pressupõem um esforço especial de todas as administrações públicas e de todos os funcionários que as integram para aumentar a eficiência e para promover a sua adaptação a um contexto económico e social em mudança na Europa. [...]»

- 3 O artigo 1.º, ponto 24, do Regulamento n.º 1023/2013 previu o aditamento, no capítulo 2 do título III do Estatuto, de uma secção 7, intitulada «Licença no interesse do serviço», com uma única disposição, o artigo 42.º-C. Nos termos desta disposição:

«Quando muito cinco anos antes da idade de aposentação, o funcionário com, pelo menos, dez anos de serviço pode, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, ser colocado em situação de licença no interesse do serviço em função de necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências no âmbito das instituições.

O número total de funcionários colocados em situação de licença no interesse do serviço não pode ser superior a 5 % dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior. O número total assim calculado é distribuído por cada instituição de acordo com o respetivo número de funcionários em 31 de dezembro do ano anterior. O resultado de tal distribuição é arredondado à unidade imediatamente superior em cada instituição.

Esta licença não se reveste de carácter disciplinar.

A duração da licença corresponde, em princípio, ao período até à idade de aposentação do funcionário. No entanto, em situações excepcionais, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir pôr termo à licença e recolocar o funcionário.

Quando o funcionário colocado em situação de licença no interesse do serviço atingir a idade da aposentação, é automaticamente aposentado.

A licença no interesse do serviço obedece às seguintes regras:

- a) Pode ser nomeado outro funcionário para o lugar do funcionário;
- b) O tempo decorrido em licença no interesse do serviço não conta para a subida de escalão e para promoção de grau.

O funcionário colocado na situação de licença no interesse de serviço beneficia de um subsídio calculado de acordo com o disposto no anexo IV.

A pedido do funcionário, o subsídio é sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio. Neste caso, o tempo de serviço de um funcionário em situação de licença no interesse do serviço é tido em conta para efeitos do cálculo do número de anuidades a creditar para efeitos de aposentação, na aceção do artigo 2.º do anexo VIII.

O subsídio não está sujeito a coeficiente de correção.»

- 4 O Regulamento n.º 1023/2013 entrou em vigor em 1 de novembro de 2013 e o artigo 42.º-C do Estatuto é aplicável desde 1 de janeiro de 2014.
- 5 A recorrente, RK, é uma antiga funcionária do Conselho da União Europeia. Começou a trabalhar no Secretariado-Geral do Conselho (a seguir «SGC») em 16 de março de 1989 e foi titularizada em 16 de setembro de 1989. Durante a sua carreira, esteve afeta a diferentes direções-gerais e serviços. De 1 de abril de 2013 a 30 de junho de 2016, foi nomeada para um lugar de assistente na Unidade «Desenvolvimento do Pessoal» (a seguir «UDP») na Direção-Geral A (Administração).

- 6 Na Comunicação ao Pessoal n.º 71/15, de 23 de outubro de 2015 (a seguir «CP 71/15»), o Secretário-Geral do Conselho prestou informações sobre a aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto pela instituição. Nos termos desta comunicação:

«[...] As instituições da UE devem inovar e modernizar-se constantemente, o que implica que os funcionários devem adquirir novas competências e atualizar os seus conhecimentos para se adaptarem às novas evoluções. Estas novas competências podem estar relacionadas, por exemplo, com novas ferramentas informáticas, novos sistemas criados para a produção de documentos do Conselho Europeu/do Conselho, novos procedimentos de adjudicação de contratos públicos ou de auditoria interna, novos métodos de trabalho ou novos métodos de gestão ou de organização.

A licença no interesse do serviço visa permitir que os funcionários que têm dificuldade em adquirir novas competências e em se adaptar a mudanças no ambiente de trabalho possam passar a uma situação de licença antes de atingirem a idade da reforma. [...]

Para 2015, estão disponíveis cinco (5) possibilidades no Conselho e no Conselho Europeu [...]»

- 7 Em 12 de novembro de 2015, a recorrente teve uma entrevista com a chefe da UDP durante a qual esta informou a recorrente da sua intenção de sugerir à Administração que considerasse a sua colocação em licença no interesse do serviço, em conformidade com o artigo 42.º-C do Estatuto.
- 8 A evolução e o conteúdo desta entrevista estão resumidos numa nota da chefe da UDP de 18 de novembro de 2015, endereçada à diretora de Recursos Humanos e da Administração de Pessoal (a seguir «diretora RHAP»). Nessa nota, a chefe da UDP pediu à Administração que colocasse a recorrente em licença no interesse do serviço, nos termos do artigo 42.º-C do Estatuto.
- 9 Em 25 de novembro de 2015, a recorrente foi recebida pela diretora RHAP, na presença de um funcionário que acompanhava a recorrente, de um observador designado pelo Comité do Pessoal e do chefe da Unidade dos Assessores Jurídicos da Administração. Nessa entrevista, a diretora RHAP apresentou à recorrente o quadro jurídico do artigo 42.º-C do Estatuto e resumiu-lhe as razões pelas quais considerava que esta disposição lhe podia ser aplicada. A requerente expressou o seu desacordo com a medida proposta.
- 10 Na sequência dessa entrevista, em 25 de novembro de 2015, a diretora RHAP enviou uma nota ao diretor-geral da Administração, na sua qualidade de autoridade investida do poder de nomeação (a seguir «AIPN»), recomendando que a recorrente fosse colocada em licença no interesse do serviço, com base no artigo 42.º-C do Estatuto, a partir de 31 de dezembro de 2015. Esta nota incluía em anexo a nota da chefe da UDP de 18 de novembro de 2015 e um resumo do histórico da carreira da recorrente.
- 11 Por nota de 30 de novembro de 2015, o diretor-geral da Administração informou a recorrente da sua intenção de a colocar em licença no interesse do serviço e convidou-a a apresentar as suas observações no prazo de 10 dias úteis.
- 12 A recorrente apresentou as suas observações escritas em 7 de dezembro de 2015, nas quais convidou a AIPN a rever a sua intenção de lhe aplicar o artigo 42.º-C do Estatuto e, em todo caso, a reconsiderar essa aplicação relativamente ao exercício de 2015, a fim de poder dispor de um prazo suficiente para se preparar para a situação de licença do ponto de vista financeiro e psicológico.
- 13 Em 8 de dezembro de 2015, a recorrente foi ouvida pelo diretor-geral da Administração.

- 14 Por decisão sem data do diretor-geral da Administração na sua qualidade de AIPN, da qual a recorrente acusou receção em 4 de fevereiro de 2016, esta foi colocada em licença no interesse do serviço com efeitos a partir de 30 de junho de 2016. As razões invocadas para a adoção desta medida em relação à recorrente constavam do ponto 10 da referida decisão.
- 15 Em primeiro lugar, no ponto 10, alínea a), dessa decisão, referia-se que a UDP, à qual a recorrente estava adstrita, estava a adaptar os seus métodos de trabalho em linha com as reformas que também estavam em curso nos outros serviços da Direção «Recursos Humanos e Administração do Pessoal». Esta evolução consistia principalmente na introdução de processos e procedimentos automatizados, na execução de novas atividades, na digitalização dos sistemas de gestão de tarefas e de outros procedimentos e na adoção de soluções informáticas interinstitucionais aplicáveis a todos os sistemas de monitorização dos recursos humanos. Referia-se que o ritmo desta evolução devia ser mantido a fim de respeitar as novas abordagens em matéria de recursos humanos e de administração do pessoal implementadas no âmbito da SGC.
- 16 Em segundo lugar, no ponto 10, alínea b), da referida decisão, especificava-se que a realização de tais reformas exigia um conhecimento técnico adequado e um certo grau de flexibilidade e adaptabilidade por parte do pessoal.
- 17 [confidencial]
- 18 [confidencial]
- 19 [confidencial]
- 20 [confidencial]
- 21 A AIPN esclareceu ainda que a decisão referida no n.º 14 *supra* produziria efeitos em 30 de junho de 2016, a fim de dar à recorrente o tempo necessário para se preparar para a sua licença do ponto de vista psicológico e financeiro.
- 22 Por nota de 8 de fevereiro de 2016, a chefe da unidade «Direitos individuais» informou a recorrente dos seus direitos financeiros relativos à licença no interesse do serviço.
- 23 Em 29 de abril de 2016, a recorrente apresentou uma reclamação contra a decisão referida no n.º 14, *supra*, ao abrigo do artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto. Esta reclamação foi indeferida por decisão explícita do Secretário-Geral do Conselho de 27 de setembro de 2016.

II. Tramitação do processo e pedidos das partes

- 24 Por petição apresentada na Secretaria do Tribunal Geral em 6 de janeiro de 2017, a recorrente interpôs o presente recurso.
- 25 Por requerimento apresentado na Secretaria do Tribunal Geral em 16 de janeiro de 2017, a recorrente pediu que lhe fosse concedido o anonimato em aplicação do artigo 66.º do Regulamento de Processo do Tribunal Geral. Por decisão de 17 de fevereiro de 2017, o Tribunal Geral deferiu este pedido.
- 26 Em 4 de abril de 2017, o Conselho apresentou a contestação.
- 27 Por requerimento apresentado na Secretaria do Tribunal Geral em 5 de maio de 2017, o Parlamento Europeu pediu para intervir no presente processo em apoio dos pedidos do Conselho.

- 28 Por petição apresentada na Secretaria do Tribunal Geral em 2 de junho de 2017, a recorrente pediu que certas informações contidas na petição e nos seus anexos fossem tratadas de forma confidencial em relação ao Parlamento.
- 29 Em 14 de junho de 2017, a recorrente apresentou a réplica.
- 30 Por requerimento apresentado na Secretaria do Tribunal Geral em 21 de junho de 2017, a recorrente pediu que certas informações contidas na réplica e nos seus anexos fossem tratadas de forma confidencial em relação ao Parlamento.
- 31 Por despacho do presidente da Segunda Secção do Tribunal Geral de 28 de junho de 2017, o Parlamento foi autorizado a intervir em apoio dos pedidos do Conselho. Foi especificado que a comunicação ao interveniente dos documentos notificados e, quando aplicável, a notificar às partes principais seria limitada a uma versão não confidencial e que uma decisão sobre o mérito do pedido de confidencialidade seria, sendo caso disso, tomada posteriormente à luz das objeções que pudessem ser suscitadas a esse respeito.
- 32 O Parlamento não apresentou, no prazo fixado, qualquer objeção aos pedidos de tratamento confidencial da recorrente acima referidos.
- 33 Em 28 de julho de 2017, o Conselho apresentou a tréplica.
- 34 Em 18 de agosto de 2017, o Parlamento apresentou o seu articulado de intervenção.
- 35 Por requerimento apresentado na Secretaria do Tribunal Geral em 21 de agosto de 2017, a recorrente pediu que certas informações contidas na tréplica e nos seus anexos fossem tratadas de forma confidencial em relação ao Parlamento. Este não apresentou, no prazo fixado, qualquer objeção a este pedido.
- 36 Por requerimento apresentado na Secretaria do Tribunal Geral em 11 de setembro de 2017, o Conselho informou que não tinha observações sobre o articulado de intervenção do Parlamento.
- 37 Por requerimento apresentado na Secretaria do Tribunal Geral em 13 de outubro de 2017, a recorrente submeteu as suas observações sobre o articulado de intervenção do Parlamento.
- 38 Em 18 de outubro de 2017, a Secretaria do Tribunal Geral notificou às partes o encerramento da fase escrita do processo.
- 39 Por carta de 7 de novembro de 2017, a recorrente apresentou um pedido fundamentado, ao abrigo do artigo 106.º do Regulamento de Processo, para ser ouvida na fase oral do processo.
- 40 Sob proposta da Segunda Secção, o Tribunal Geral decidiu, em 10 de abril de 2018, em aplicação do artigo 28.º do Regulamento de Processo, remeter o processo a uma formação de julgamento alargada.
- 41 Sob proposta do juiz-relator, o Tribunal Geral (Segunda Secção alargada) deu início à fase oral do processo e, no âmbito das medidas de organização do processo previstas no artigo 89.º do seu Regulamento de Processo, convidou as partes a responderem por escrito a determinadas questões e a apresentarem certos documentos. As partes deram cumprimento a estes pedidos no prazo fixado.
- 42 Foram ouvidas as alegações das partes e as suas respostas às questões colocadas pelo Tribunal Geral na audiência de 1 de junho de 2018.

- 43 A fase oral do processo foi encerrada por decisão do presidente da Segunda Secção alargada do Tribunal Geral de 17 de julho de 2018, na sequência da apresentação pelo Conselho dos dois conjuntos de documentos pedidos pelo Tribunal Geral na audiência e através de uma medida de organização do processo.
- 44 A recorrente conclui pedindo que o Tribunal Geral se digne:
- anular a decisão referida no n.º 14, *supra* e, na medida do necessário, a decisão de indeferimento da reclamação de 27 de setembro de 2016 (a seguir «decisão de indeferimento da reclamação»);
 - condenar o Conselho no pagamento de uma indemnização pelos danos patrimoniais e não patrimoniais sofridos;
 - condenar o Conselho na totalidade das despesas.
- 45 O Conselho conclui pedindo que o Tribunal se digne:
- negar provimento ao recurso;
 - condenar a recorrente nas despesas.
- 46 O Parlamento conclui pedindo que seja negado provimento ao recurso.

III. Questão de direito

A. Quanto ao objeto do recurso

- 47 No âmbito do primeiro pedido, a recorrente pede a anulação da decisão referida no n.º 14, *supra*, e, «na medida do necessário», a anulação da decisão de indeferimento da reclamação. Por conseguinte, importa clarificar a relação entre essas duas decisões e determinar, assim, o objeto do presente recurso.
- 48 Recorde-se que, segundo jurisprudência constante, a reclamação administrativa, tal como prevista no artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto, e o seu indeferimento, expresso ou tácito, fazem parte integrante de um processo complexo e constituem apenas uma condição prévia para a apreciação do tribunal. Nestas condições, um recurso, ainda que formalmente interposto contra o indeferimento da reclamação, tem por efeito submeter à apreciação do Tribunal o ato lesivo contra o qual foi apresentada a reclamação (v., neste sentido, Acórdão de 17 de janeiro de 1989, *Vainker/Parlamento*, 293/87, EU:C:1989:8, n.ºs 7 e 8), salvo no caso de o indeferimento da reclamação ter um âmbito diferente do ato contra o qual essa reclamação foi apresentada (Acórdão de 25 de outubro de 2006, *Staboli/Comissão*, T-281/04, EU:T:2006:334, n.º 26).
- 49 Com efeito, qualquer decisão de indeferimento de uma reclamação, quer tácita quer expressa, se for pura e simples, apenas confirma o ato ou omissão de que o reclamante se queixa e não constitui, tomada isoladamente, um ato impugnável, de maneira que os pedidos dirigidos contra essa decisão sem conteúdo autónomo relativamente à decisão inicial se devem considerar dirigidos contra o ato inicial (Acórdão de 19 de junho de 2015, *Z/Tribunal de Justiça*, T-88/13 P, EU:T:2015:393, n.º 141 e jurisprudência referida).
- 50 Uma decisão expressa de indeferimento de uma reclamação pode, tendo em conta o seu conteúdo, não ter carácter confirmativo do ato impugnado pelo recorrente. É o que sucede quando a decisão de indeferimento da reclamação contém uma reapreciação da situação do recorrente em função de novos

elementos de direito e de facto ou quando altera ou completa a decisão inicial. Nestes casos, o indeferimento da reclamação constitui um ato sujeito à fiscalização do juiz, que o toma em consideração na apreciação da legalidade do ato impugnado, ou que o considera mesmo um ato lesivo que se substitui a este último (Acórdão de 15 de setembro de 2017, Skareby/SEAE, T-585/16, EU:T:2017:613, n.º 18).

- 51 No caso em apreço, a recorrente alega que o pedido de anulação da decisão de indeferimento da reclamação é admissível, uma vez que esta decisão contém novos elementos em relação à decisão referida no n.º 14, *supra*, sem contudo especificar quais são esses elementos. O Conselho e o Parlamento não tomaram posição sobre a problemática relativa à definição do objeto do recurso e, mais genericamente, não contestaram a admissibilidade do pedido de anulação das duas decisões mencionadas no primeiro pedido da recorrente.
- 52 A este respeito, importa salientar, antes de mais, que a reclamação e o recurso no Tribunal Geral foram apresentados nos prazos previstos nos artigos 90.º e 91.º do Estatuto.
- 53 Em seguida, importa declarar que a decisão de indeferimento da reclamação confirma a decisão referida no n.º 14, *supra* e a sua fundamentação. Por outro lado, a decisão de indeferimento da reclamação, sem efetuar um reexame da situação da recorrente com base em novos elementos de direito e de facto, responde às suas alegações formuladas na reclamação e, oportunamente, completa a fundamentação apresentada na decisão referida no n.º 14 *supra*. Nestas circunstâncias, importa considerar que o único ato que causa prejuízo à recorrente é a decisão referida no n.º 14, *supra* (a seguir «decisão impugnada»), e que a legalidade dessa decisão deve ser examinada tendo igualmente em conta a fundamentação que figura na decisão de indeferimento da reclamação (v., neste sentido, Acórdão de 13 de dezembro de 2017, HQ/OCVV, T-592/16, não publicado, EU:T:2017:897, n.ºs 20 e 21).

B. Quanto à admissibilidade de determinados documentos apresentados pelo Conselho em 6 de junho de 2018

- 54 Recorde-se que, na audiência, o Tribunal Geral convidou o Conselho a apresentar, no prazo de uma semana, os documentos citados nas notas de rodapé 8 e 9 da decisão de indeferimento da reclamação. Ora, em 6 de junho de 2018, o Conselho apresentou não só os dois documentos acima referidos (anexos E.1 e E.6 do ato processual de 6 de junho de 2018) mas também quatro outros documentos que não constavam do pedido do Tribunal (anexos E.2 a E.5 do ato processual de 6 de junho de 2018) e apresentou o conteúdo destes últimos documentos nos n.ºs 4 a 7 do ato processual de 6 de junho de 2018. Daqui se conclui que os documentos contidos nos anexos E.2 a E.5 acima referidos, o documento contido no anexo E.1 relativo à reunião da UDP de 29 de janeiro de 2015, que também não constava do pedido do Tribunal, e a argumentação desenvolvida nos pontos 4 a 7 do ato processual de 6 de junho de 2018 são declarados inadmissíveis por força do artigo 85.º, n.º 3, do Regulamento de Processo, na medida em que não constam do pedido do Tribunal Geral formulado na audiência e Conselho não forneceu nenhuma explicação sobre a razão por que não foram apresentados anteriormente.

C. Quanto ao pedido de anulação

- 55 Em apoio do seu pedido de anulação, a recorrente invoca quatro fundamentos. O primeiro constitui numa exceção de ilegalidade contra o artigo 42.º-C do Estatuto, o segundo é relativo à violação desta disposição e da CP 71/15, a erros de facto e a erros de apreciação, o terceiro é relativo à violação do direito de ser ouvido e o quarto é relativo à violação do dever de solicitude e do princípio da boa administração.

1. Quanto ao primeiro fundamento, relativo à ilegalidade do artigo 42.º-C do Estatuto

a) Observações preliminares

- 56 A recorrente sustenta que o artigo 42.º-C do Estatuto é ilegal, na medida em que infringe o princípio da igualdade perante a lei e o princípio da não discriminação em razão, nomeadamente, da idade, consagrados nos artigos 20.º e 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO 2000, L 303, p. 16), e o artigo 1.º-D do Estatuto.
- 57 Neste contexto, a recorrente alega que o artigo 42.º-C do Estatuto, na medida em que se aplica expressamente aos funcionários e agentes «[q]uando muito cinco anos antes da idade d[a] [sua] aposentação», introduz uma diferença de tratamento em razão da idade, conforme definida no artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78. Segundo a recorrente, essa diferença de tratamento não é objetiva nem razoavelmente justificada por um objetivo legítimo, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78. Por outro lado, mesmo que se considerasse que o artigo 42.º-C do Estatuto prossegue tal objetivo legítimo, os meios utilizados para o alcançar não são nem apropriados nem necessários, na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78.
- 58 O Conselho e o Parlamento contestam a argumentação da recorrente e pedem que o presente fundamento seja julgado improcedente.
- 59 A título preliminar, importa determinar as disposições à luz das quais a exceção de ilegalidade suscitada pela recorrente deve ser examinada.
- 60 A este respeito, saliente-se que o princípio da igualdade de tratamento constitui um princípio geral do direito da União Europeia, consagrado no artigo 20.º da Carta dos Direitos Fundamentais, de que o princípio da não discriminação, enunciado no artigo 21.º, n.º 1, da Carta, é uma expressão particular (Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 29).
- 61 Por outro lado, o artigo 51.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais especifica que as suas disposições têm por destinatários, nomeadamente, as instituições, órgãos e organismos da União, na observância do princípio da subsidiariedade.
- 62 Daqui resulta que a legalidade do artigo 42.º-C do Estatuto, o qual foi aditado ao Estatuto pelo Regulamento n.º 1023/2013, deve ser apreciada à luz da norma de hierarquia superior constituída pelo artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, referido na argumentação da recorrente, que proíbe a discriminação em razão, nomeadamente, da idade.
- 63 No que diz respeito à invocação da Diretiva 2000/78 pela recorrente, há que apresentar, a título preliminar, as suas disposições pertinentes.
- 64 O artigo 1.º da Diretiva 2000/78, com a epígrafe «Objeto», prevê:
- «A presente diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.»

65 O artigo 2.º da Diretiva 2000/78, com a epígrafe «Conceito de discriminação», dispõe nos seus n.ºs 1 e 2:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por “princípio da igualdade de tratamento” a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

- a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
- b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:
 - i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários [...]

66 O artigo 6.º da Diretiva 2000/78, com a epígrafe «Justificação das diferenças de tratamento com base na idade», prevê no seu n.º 1:

«Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na idade não constituam discriminação se forem objetiva e razoavelmente justificadas, no quadro do direito nacional, por um objetivo legítimo, incluindo objetivos legítimos de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam apropriados e necessários.»

Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:

- a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua proteção;
- b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;
- c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma.»

67 Em seguida, importa recordar que resulta do artigo 288.º, terceiro parágrafo, TFUE que as diretivas vinculam os Estados-Membros destinatários quanto ao resultado a alcançar. Daqui se conclui que a Diretiva 2000/78, tal como, de resto, é especificado no seu artigo 21.º, é dirigida aos Estados-Membros e não às instituições. Consequentemente, não se pode considerar que as disposições desta diretiva impõem, enquanto tal, obrigações às instituições, no exercício dos seus poderes legislativos ou decisórios (v., neste sentido e por analogia, Acórdãos de 9 de setembro de 2003, Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, n.º 24, e de 21 de maio de 2008, Belfass/Conselho, T-495/04, EU:T:2008:160, n.º 43), e também não podem, enquanto tal, fundamentar uma exceção de ilegalidade do artigo 42.º-C do Estatuto (v., neste sentido, Acórdão de 21 de setembro de 2011, Adjemian e o./Comissão, T-325/09 P, EU:T:2011:506, n.º 52).

- 68 Todavia, embora a Diretiva 2000/78 não possa, enquanto tal, constituir uma fonte de obrigações para as instituições da União, no exercício dos respetivos poderes legislativos ou decisórios para regular as relações de trabalho entre elas próprias e os membros do seu pessoal, não deixa de ser verdade que as normas ou os princípios estabelecidos ou decorrentes desta diretiva podem ser invocados contra estas instituições quando eles próprios sejam apenas a expressão específica de normas fundamentais dos Tratados e de princípios gerais que se impõem diretamente às referidas instituições (v., neste sentido, Acórdão de 14 de dezembro de 2016, Todorova Androva/Conselho e o., T-366/15 P, não publicado, EU:T:2016:729, n.º 34 e jurisprudência referida).
- 69 O Tribunal de Justiça já reconheceu que a Diretiva 2000/78 consagra, no domínio do emprego e da atividade profissional, o princípio da não discriminação em razão da idade, que constitui um princípio geral do direito da União (v., neste sentido, Acórdão de 13 de novembro de 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, n.º 24 e jurisprudência referida).
- 70 Daqui resulta que, embora as disposições da Diretiva 2000/78 não possam, enquanto tal, fundamentar uma exceção de ilegalidade do artigo 42.º-C do Estatuto, podem constituir uma fonte de inspiração para a determinação das obrigações do legislador da União no domínio da função pública da União, tendo simultaneamente em conta as especificidades desta. É desta forma que o Tribunal Geral terá em conta a Diretiva 2000/78 no caso em apreço.
- 71 No que diz respeito à invocação do artigo 1.º-D do Estatuto pela recorrente, importa recordar que esta disposição prevê a proibição de qualquer discriminação, nomeadamente em razão da idade, na aplicação do Estatuto. Esta disposição foi aditada ao Estatuto pelo Regulamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 do Conselho, de 22 de março de 2004, que altera o Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e o Regime Aplicável aos outros Agentes das Comunidades Europeias (JO 2004, L 124, p. 1).
- 72 Na medida em que o artigo 1.º-D do Estatuto figura no mesmo ato legislativo, de natureza regulamentar, que o artigo 42.º-C do Estatuto, a saber, no Estatuto e, por conseguinte, ocupa a mesma posição que este na hierarquia das normas, esta disposição não constitui uma norma à luz da qual a legalidade do artigo 42.º-C do Estatuto possa ser apreciada. De resto, a recorrente esclareceu que a referência ao artigo 1.º-D do Estatuto tinha sido feita apenas na medida em que esta disposição consagra o princípio geral da igualdade perante a lei e o princípio da não discriminação em razão, nomeadamente, da idade.
- 73 Tendo em conta as considerações precedentes, há que concluir que a legalidade do artigo 42.º-C do Estatuto deve ser apreciada à luz do artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, tendo simultaneamente em conta, dentro dos limites fixados no n.º 70, *supra*, a Diretiva 2000/78.
- 74 Conforme já salientado (v. n.º 60, *supra*), o artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais consagra o princípio da não discriminação, que constitui uma expressão particular do princípio da igualdade de tratamento, consagrado no artigo 20.º desta Carta.
- 75 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o princípio da igualdade de tratamento exige que situações comparáveis não sejam tratadas de maneira diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de maneira igual, a menos que esse tratamento seja objetivamente justificado (Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 30 e jurisprudência referida).
- 76 Importa examinar, num primeiro momento, se o artigo 42.º-C do Estatuto institui uma diferença de tratamento em razão da idade e, num segundo momento, se esta diferença de tratamento é, no entanto, conforme com o artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais na medida em que respeita os critérios enunciados no artigo 52.º, n.º 1, desta (v., neste sentido, Acórdão de 5 de Julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 35).

b) Quanto à existência de uma diferença de tratamento em razão da idade

- 77 Há que recordar que o artigo 42.º-C do Estatuto é aplicável «[q]uando muito cinco anos antes da idade de aposentação» dos funcionários em causa. O Conselho precisou que esta disposição era aplicável a funcionários numa faixa etária compreendida entre os 55 anos e perto dos 66 anos. Resulta do quadro regulamentar aplicável e das explicações prestadas pelo Conselho no âmbito da sua resposta escrita a uma questão do Tribunal Geral que esta faixa etária é determinada com base no raciocínio seguinte.
- 78 No que respeita aos funcionários que entraram ao serviço antes de 1 de janeiro de 2014, importa tomar em consideração o artigo 22.º, n.º 1, quinto parágrafo, do anexo XIII do Estatuto, que prevê:
- «Para os funcionários em atividade antes de 1 de janeiro de 2014, a idade de aposentação a ter em consideração para todas as referências à idade de aposentação no presente Estatuto é determinada de acordo com as disposições anteriores, salvo disposição em contrário do Estatuto.»
- 79 Esta idade de aposentação varia entre 60 e 65 anos, consoante a idade do funcionário em 1 de maio de 2014, como resulta do conteúdo dos quatro primeiros parágrafos do artigo 22.º, n.º 1, do anexo XIII do Estatuto.
- 80 No que respeita aos funcionários que entraram ao serviço depois de 1 de janeiro de 2014, a idade de aposentação é fixada nos 66 anos, nos termos do artigo 52.º, primeiro parágrafo, alínea a), do Estatuto.
- 81 Daqui resulta que, uma vez que a colocação em licença no interesse do serviço pode ser aplicada aos funcionários com 10 anos de antiguidade e que, quando muito, estão a cinco anos da idade de aposentação, esta licença diz potencialmente respeito a funcionários que têm entre 55 anos (para os que tinham idade igual ou superior a 60 anos em 1 de maio de 2014 e cuja idade de reforma estava, por conseguinte, fixada nos 60 anos) e 66 anos (para os que foram recrutados após 1 de janeiro de 2014 e cuja idade de reforma está, portanto, fixada nos 66 anos).
- 82 Na medida em que o artigo 42.º-C do Estatuto se aplica unicamente aos funcionários que se encontram na faixa etária entre os 55 e os 66 anos e não se aplica aos funcionários mais jovens que não estejam na faixa etária acima referida, esta disposição institui uma diferença de tratamento em razão da idade.
- 83 Saliente-se que o Conselho tem dúvidas quanto à questão de saber se o artigo 42.º-C do Estatuto se pode enquadrar no conceito de discriminação na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78, na medida em que não se refere a uma «determinada idade», mas à idade de aposentação dos funcionários em causa que pode variar. Trata-se, por conseguinte, de uma medida de acompanhamento do momento da partida para aposentação, destinada a atenuar o «efeito de corte» dessa partida e não a discriminar em função de uma determinada idade em relação a outra. Para corroborar este raciocínio, o Conselho salienta igualmente que a aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto está sujeita a um segundo requisito independente da idade: o de o funcionário ter, pelo menos, dez anos de antiguidade.
- 84 Esta argumentação do Conselho diz respeito à justificação da diferença de tratamento em razão da idade, que está presente no artigo 42.º-C do Estatuto e não põe em causa a existência desta diferença de tratamento. Na medida em que esta disposição respeita apenas aos funcionários de uma determinada faixa etária, claramente identificada, introduz uma diferença de tratamento diretamente em razão da idade, não obstante a circunstância de a referida faixa etária ser determinada em função da idade de aposentação dos funcionários em causa. A questão de saber se esta diferença de tratamento constitui uma discriminação proibida pelo artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais é distinta da questão relativa à existência de uma diferença de tratamento.
- 85 Por outro lado, ainda em resposta à argumentação do Conselho exposta no n.º 83, *supra*, há que declarar que o facto de o artigo 42.º-C do Estatuto prever outros requisitos não relacionados com a idade, como o da antiguidade dos funcionários em causa e o da existência de «necessidades

organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências», não neutraliza o facto de que, quando esses requisitos estão preenchidos, os funcionários que estão na faixa etária em causa são tratados de forma diferente dos funcionários que não estão nessa faixa.

- 86 Segundo a jurisprudência, para que se possa imputar ao legislador da União uma violação do princípio da igualdade de tratamento, é necessário que tenha tratado de modo diferente situações comparáveis, causando uma desvantagem para certas pessoas em relação a outras (v. Acórdão de 16 de dezembro de 2008, Arcelor Atlantique e Lorraine e o., C-127/07, EU:C:2008:728, n.º 39 e jurisprudência referida). Resulta desta jurisprudência que, no caso em apreço, importa verificar se a diferença de tratamento em razão da idade, introduzida pelo artigo 42.º-C do Estatuto, acarreta uma desvantagem para os funcionários que estão na faixa etária em causa face àqueles que ainda não estão (v., neste sentido, Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 33).
- 87 No caso em apreço, os funcionários que estão na faixa etária em causa e, por conseguinte, estão potencialmente sujeitos à medida prevista no artigo 42.º-C do Estatuto podem ser obrigados, contra a sua vontade, a uma alteração da sua situação administrativa, já que deixam de estar em «atividade» na aceção do artigo 36.º do Estatuto e são colocados em situação de «licença no interesse do serviço». Além disso, esses funcionários deixam de beneficiar da evolução da carreira, na medida em que, por força do artigo 42.º-C, sexto parágrafo, alínea b), do Estatuto, deixam de subir de escalão e de ser de ser promovidos de grau.
- 88 Os funcionários que não estão sujeitos à aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto não sofrem essas desvantagens em termos de carreira.
- 89 Por outro lado, os funcionários colocados em situação de licença no interesse do serviço sofrem, indubitavelmente, uma redução dos seus rendimentos profissionais, em resultado, nomeadamente, do facto de deixarem de receber o vencimento de base, sendo este último substituído pelo subsídio previsto no sétimo parágrafo do artigo 42.º-C do Estatuto. Nos termos desta disposição, este subsídio é calculado de acordo com o disposto no anexo IV do Estatuto, o que significa que os funcionários colocados em situação de licença no interesse do serviço recebem, durante os primeiros três meses de aplicação da medida, um subsídio mensal igual ao seu vencimento de base, do quarto ao sexto mês de aplicação da medida um subsídio mensal igual a 85 % do vencimento de base e do sétimo mês até ao fim da licença, ou seja, até ser atingida a idade de aposentação, um subsídio mensal igual a 70 % do vencimento de base. Segundo o nono parágrafo do artigo 42.º-C do Estatuto, o subsídio não está sujeito a coeficiente de correção. Por outro lado, o prejuízo financeiro acima referido é potencialmente agravado pela circunstância de os funcionários em causa deixarem de subir de escalão e de ser promovidos de grau, como já foi referido.
- 90 Os funcionários que não estão na faixa etária em causa e a quem, por conseguinte, o disposto no artigo 42.º-C do Estatuto não é suscetível de ser aplicado não estão sujeitos às desvantagens financeiras identificadas no n.º 89, *supra*.
- 91 Tendo em conta as considerações precedentes, há que concluir que o artigo 42.º-C do Estatuto introduz uma diferença de tratamento em razão da idade.

c) Quanto ao respeito dos critérios enunciados no artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais

- 92 Nos termos do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, qualquer restrição ao exercício dos direitos e liberdades reconhecidos por esta deve ser prevista por lei e respeitar o conteúdo essencial desses direitos e liberdades. Na observância do princípio da proporcionalidade, essas

restrições só podem ser introduzidas se forem necessárias e corresponderem efetivamente a objetivos de interesse geral reconhecidos pela União, ou à necessidade de proteção dos direitos e liberdades de terceiros.

- 93 No caso em apreço, há que declarar que a diferença de tratamento em razão da idade, introduzida pelo artigo 42.º-C do Estatuto, está prevista na «lei» na aceção do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, na medida em que esta disposição tem origem no Regulamento n.º 1023/2013 (v., neste sentido, Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 37).
- 94 Por outro lado, importa declarar que a diferença de tratamento acima referida diz respeito a uma questão de alcance limitado no contexto da função pública da União, a da colocação em situação de licença no interesse do serviço de determinados funcionários que preencham uma série de requisitos, entre os quais o relativo à idade. Consequentemente, esta diferença de tratamento «respeita o conteúdo essencial» do princípio da não discriminação na aceção do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais (v., neste sentido, Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 38 e jurisprudência referida).
- 95 Para corroborar esta conclusão, há que salientar que o artigo 42.º-C, segundo parágrafo, do Estatuto prevê que o número total anual de funcionários colocados em situação de licença no interesse do serviço não pode ser superior a 5% dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior. Verifica-se assim que, tendo em conta este limite máximo e os requisitos de aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto, previstos no primeiro parágrafo desta disposição, o número anual de funcionários que podem ser colocados em situação de licença no interesse do serviço é muito limitado, como resulta igualmente das respostas escritas do Conselho e do Parlamento a uma questão colocada pelo Tribunal Geral. A título de exemplo, o Conselho indicou que, nessa instituição, tinham sido colocados quatro funcionários em situação de licença no interesse do serviço em cada um dos anos de 2015 a 2017, num total de 2 757 funcionários ao serviço do Conselho em 31 de dezembro de 2017.
- 96 O Tribunal Geral examinará a questão de saber se, no caso em apreço, se encontram preenchidos os dois requisitos remanescentes, previstos no artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, que permitem justificar a diferença de tratamento em razão da idade instituída no artigo 42.º-C do Estatuto. Estes requisitos são a existência de um objetivo de interesse geral reconhecido pela União ao qual a diferença de tratamento responda e a proporcionalidade.

1) Quanto à questão de saber se a diferença de tratamento em razão da idade instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto responde a um objetivo de interesse geral reconhecido pela União

- 97 O Conselho, apoiado pelo Parlamento, alega, em substância, que a diferença de tratamento em razão da idade, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, prossegue três objetivos de interesse geral no contexto da política de pessoal. Em primeiro lugar, esta diferença de tratamento prossegue o objetivo de otimizar o investimento das instituições na formação profissional, permitindo-lhes concentrar esse investimento nos funcionários que ainda têm um período de emprego razoável antes da aposentação. Em segundo lugar, a diferença de tratamento acima mencionada prossegue o objetivo de acompanhamento dos funcionários próximos da aposentação que não conseguem adquirir novas competências nem adaptar-se à evolução do ambiente de trabalho das instituições. Em terceiro lugar, esta diferença de tratamento prossegue, em substância, o objetivo de manter uma estrutura etária equilibrada entre jovens funcionários e funcionários mais velhos, a qual, por sua vez, incentiva o recrutamento e a promoção desses jovens funcionários, o intercâmbio de experiências e a inovação, bem como a diversidade geográfica.

- 98 A recorrente contesta a existência dos três objetivos acima referidos. Sustenta que o único objetivo prosseguido pelo artigo 42.º-C do Estatuto é o da redução dos custos e dos efetivos de pessoal das instituições «libertando-se» dos funcionários mais próximos da aposentação e que auferem uma remuneração mais elevada. Ora, esse objetivo não constitui um objetivo legítimo «de política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional», na aceção do artigo 6.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, que justifique a diferença de tratamento em razão da idade instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto.
- 99 Em primeiro lugar, é necessário verificar a existência dos objetivos invocados pelas instituições. A este respeito, importa ter em conta as disposições do artigo 42.º-C do Estatuto e, se for caso disso, o seu contexto geral, que permite identificar o objetivo subjacente à diferença de tratamento em razão da idade instituída por este último (v., por analogia, Acórdãos de 16 de outubro de 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, n.ºs 56 e 57; de 21 de julho de 2011, Fuchs e Köhler, C-159/10 e C-160/10, EU:C:2011:508, n.º 39; e de 6 de novembro de 2012, Comissão/Hungria, C-286/12, EU:C:2012:687, n.º 58).
- 100 No que diz respeito ao primeiro objetivo invocado, o de otimizar o investimento relativo à formação profissional, há que salientar, antes de mais, que a aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto está sujeita ao requisito da existência de «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências». A referência à «aquisição de novas competências» demonstra a relação entre esta disposição e a formação profissional.
- 101 Em seguida, resulta dos autos e, nomeadamente, das Conclusões do Conselho Europeu de 7 e 8 de fevereiro de 2013, que o Regulamento n.º 1023/2013 e, por conseguinte, o artigo 42.º-C do Estatuto, foram adotados num contexto de rigor orçamental da administração pública europeia, de vontade dos Estados-Membros em melhorar a sua eficácia e o seu desempenho e de redução progressiva dos efetivos de pessoal das instituições em cerca de 5 % no período de 2013-2017.
- 102 Além disso, importa recordar que as considerações constantes dos considerandos 1, 3, 7 e 12 do Regulamento n.º 1023/2013 evocam, primeiro, a necessidade de a União continuar a dispor de uma administração pública de elevada qualidade (considerando 1) que possa desempenhar as tarefas atribuídas às instituições num contexto de redução dos efetivos de pessoal (considerando 3), segundo, a necessidade de otimizar a gestão dos recursos humanos (considerando 7) e, terceiro, embora remetendo para as conclusões do Conselho Europeu acima referidas, a necessidade de aumentar a eficácia e a eficiência, a necessidade de adaptação a um contexto económico em mudança e o esforço para salvaguardar uma boa relação custo-eficiência (considerando 12).
- 103 Os considerandos acima referidos do Regulamento n.º 1023/2013 demonstram a vontade do legislador da União de prosseguir o objetivo de uma gestão eficaz das despesas da administração pública europeia em termos de custo-eficiência, permitindo assim a manutenção do elevado nível de qualidade desta administração e permitindo, em última instância, à União alcançar os seus objetivos, executar as suas políticas e realizar as suas tarefas num contexto de rigor orçamental e de redução dos efetivos de pessoal das instituições. Tendo em conta esta constatação e as considerações contidas no n.º 100, *supra*, há que concluir que está demonstrada a existência do objetivo de otimizar o investimento na formação profissional dos funcionários, prosseguido pelo legislador da União através da diferença de tratamento em razão da idade instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto.
- 104 Em segundo lugar, sem que seja necessário verificar a existência dos dois outros objetivos invocados pelas instituições, importa examinar se o primeiro objetivo invocado, cuja existência foi demonstrada, constitui um objetivo «de interesse geral reconhecido [...] pela União», na aceção do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais.

- 105 O primeiro objetivo invocado visa, em substância, a boa gestão dos fundos públicos em termos de relação custo-eficiência, num contexto de rigor orçamental e de redução dos efetivos de pessoal nas instituições. A este respeito, importa salientar que, nos termos do artigo 310.º, n.º 5, TFUE, o orçamento da União é executado de acordo com o princípio da boa gestão financeira. Por outro lado, o artigo 30.º, n.º 1, do Regulamento (UE, Euratom) n.º 966/2012 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de outubro de 2012, relativo às disposições financeiras aplicáveis ao orçamento geral da União e que revoga o Regulamento (CE, Euratom) n.º 1605/2002 (JO 2012, L 298, p. 1), prevê que as dotações devem ser utilizadas em conformidade com o princípio da boa gestão financeira, a saber, em conformidade com os princípios da economia, da eficiência e da eficácia. O artigo 30.º, n.º 2, segundo parágrafo, do Regulamento n.º 966/2012 especifica que o princípio da eficiência visa a melhor relação entre os meios utilizados e os resultados obtidos. Decorre destas disposições que o objetivo do legislador da União de garantir, através da diferença de tratamento em razão da idade instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, a otimização das despesas das instituições em matéria de formação profissional é um objetivo «de interesse geral reconhecido pela União».
- 106 Além disso, na medida em que o primeiro objetivo invocado diz respeito à política de formação profissional das instituições, está abrangido pelo âmbito de aplicação do artigo 6.º, n.º 1, primeiro parágrafo, da Diretiva 2000/78, que refere, entre os objetivos legítimos que podem justificar diferenças de tratamento em razão da idade instituídas por medidas nacionais, o relativo à formação profissional. Daqui decorre que, com base na diretiva acima referida, que constitui uma fonte de inspiração para determinar as obrigações do legislador da União neste caso (v. n.º 70, *supra*), o primeiro objetivo invocado é um objetivo de «interesse geral reconhecido pela União» na aceção do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais (v., por analogia, Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.ºs 42 e 43).
- 107 Tendo em conta as considerações precedentes, há que concluir que a diferença de tratamento em razão da idade, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, responde, pelo menos, a um objetivo de interesse geral reconhecido pela União na aceção do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais.
- 108 Esta conclusão não é posta em causa pela argumentação da recorrente apresentada no n.º 98, *supra*. Com efeito, independentemente da questão, suscitada por essa argumentação, de saber se o objetivo de redução dos custos e dos efetivos de pessoal das instituições pode, enquanto tal, constituir um objetivo de interesse geral reconhecido pela União, há que concluir que a recorrente não demonstra que o mesmo constitui o único objetivo prosseguido pelo artigo 42.º-C do Estatuto. A este respeito, importa recordar que foi demonstrada a existência de, pelo menos, outro objetivo legítimo prosseguido pelo legislador da União, em concreto, o de otimizar o investimento na formação profissional dos funcionários.
- 109 Uma vez que a diferença de tratamento em razão da idade, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, responde pelo menos a um objetivo de interesse geral reconhecido pela União, importa examinar se essa diferença de tratamento respeita o princípio da proporcionalidade na aceção do artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais (v., neste sentido, Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 39).

2) Quanto à proporcionalidade

- 110 A análise da proporcionalidade da diferença de tratamento em razão da idade, estabelecida pelo artigo 42.º-C do Estatuto, implica examinar se essa diferença de tratamento é adequada para alcançar o objetivo prosseguido e se não vai além do necessário para esse efeito (v., neste sentido, Acórdão de 5 de julho de 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 44).

- 111 A este respeito, por analogia com a ampla margem de apreciação reconhecida ao legislador nacional na definição de medidas suscetíveis de realizar um determinado objetivo em matéria de política social e de emprego (Acórdãos de 16 de outubro de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 68; de 5 de março de 2009, *Age Concern England*, C-388/07, EU:C:2009:128, n.º 51; e de 9 de setembro de 2015, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, n.º 57), há que reconhecer ao legislador da União uma ampla margem de apreciação na definição das medidas suscetíveis de realizar um objetivo de interesse geral em matéria de política de pessoal. Tendo em conta esta ampla margem de apreciação, a fiscalização do juiz tem por objeto, no presente processo, a questão de saber se não se afigura desrazoável o entendimento do legislador da União de que a diferença de tratamento em razão da idade, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, possa ser adequada e necessária para alcançar o objetivo legítimo invocado (v., por analogia, Acórdãos de 16 de outubro de 2007, *Palacios de la Villa*, C-411/05, EU:C:2007:604, n.º 72; de 12 de Janeiro de 2010, *Petersen*, C-341/08, EU:C:2010:4, n.º 70; e de 9 de Setembro de 2015, *Unland*, C-20/13, EU:C:2015:561, n.º 65).
- 112 No que diz respeito ao primeiro objetivo invocado, relativo à otimização do investimento na formação profissional, importa recordar que o artigo 42.º-C do Estatuto foi adotado num contexto de rigor orçamental e de redução dos efetivos de pessoal das instituições. Como resulta dos autos, trata-se de uma redução gradual de 5 % dos efetivos de pessoal no período de 2013-2017, aplicável a todas as instituições, órgãos e agências da União. A disposição acima referida foi também adotada num contexto de aumento intencional da eficácia e da eficiência da administração pública europeia em matéria de relação custo-eficiência, como resulta, nomeadamente, do considerando 12 do Regulamento n.º 1023/2013.
- 113 O Conselho especificou que, nesse contexto, e a fim de garantir uma redução dos efetivos de pessoal em tarefas em evolução, as instituições devem alterar os seus métodos de trabalho e é exigido que os funcionários se adaptem e adquiram regularmente novas competências. A estas circunstâncias acrescem ainda as possibilidades oferecidas pela informatização e pela digitalização dos procedimentos, que conduzem a uma diminuição das necessidades no que respeita a empregos menos qualificados. Todas estas circunstâncias obrigam as instituições a investir fortemente na formação contínua dos seus funcionários.
- 114 O Conselho alegou que, tendo em conta estes elementos, o artigo 42.º-C do Estatuto permite que as instituições concentrem o investimento destinado à formação profissional nos funcionários que ainda têm uma carreira de duração razoável antes da aposentação e ofereçam uma espécie de pré-reforma aos funcionários em fim de carreira.
- 115 Com efeito, é incontestável que, perante a necessidade de os funcionários adquirirem novas competências e, por conseguinte, a necessidade de as instituições investirem na formação profissional num contexto de rigor orçamental e de redução dos efetivos de pessoal, a colocação dos funcionários que se aproximam da idade da aposentação em situação de licença libertaria fundos relativos à sua formação profissional que poderiam ser consagrados à formação profissional dos funcionários mais jovens, que têm uma carreira mais longa à sua frente nas instituições. Daqui resulta que essa colocação em situação de licença contribui para a otimização do investimento com a formação profissional, uma vez que é utilizada para melhorar a relação entre os custos desses investimentos e os benefícios obtidos pelas instituições. Por conseguinte, importa concluir que, tendo em conta a ampla margem de apreciação de que dispõe o legislador da União (v. n.º 111, *supra*), a diferença de tratamento em razão da idade, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, constitui um meio adequado para alcançar o primeiro objetivo prosseguido pelo legislador da União.
- 116 Quanto à apreciação da questão de saber se a referida diferença de tratamento excede o necessário para atingir o objetivo prosseguido, importa colocá-la no contexto regulamentar em que se insere e tomar em consideração tanto o prejuízo que pode causar aos funcionários em causa como os benefícios daí resultantes, designadamente, para as instituições (v., neste sentido e por analogia, Acórdão de 5 de julho de 2017, *Fries*, C-190/16, EU:C:2017:513, n.º 53).

- 117 No que diz respeito aos benefícios para as instituições, importa declarar que a otimização do investimento na formação profissional, visada pela diferença de tratamento em razão da idade, contribui para que as instituições possam, afinal, continuar a desempenhar as suas funções num contexto de rigor orçamental e de redução dos efetivos de pessoal.
- 118 Por outro lado, ao recolocar a diferença de tratamento acima referida no contexto do artigo 42.º-C do Estatuto e do Estatuto em geral, importa observar que a colocação em situação de licença no interesse do serviço é, afinal, uma ferramenta de gestão do pessoal à disposição das instituições, na medida em que constitui uma situação jurídica administrativa suplementar em que os funcionários podem ser colocados, que acresce às outras situações que, segundo o artigo 35.º do Estatuto, constituem a atividade, o destacamento, a licença sem vencimento, a disponibilidade, a interrupção para serviço militar e a licença parental ou a licença para assistência à família.
- 119 Além disso, importa observar que o Estatuto não contém qualquer disposição que constitua uma «alternativa» à medida prevista no artigo 42.º-C do Estatuto. Em especial, e na medida em que a recorrente se refere ao artigo 51.º do Estatuto relativo à insuficiência profissional, há que salientar que esta disposição se destina a identificar e a sancionar o cumprimento insatisfatório das tarefas por parte de um funcionário e opera independente de considerações relacionadas com o interesse do serviço, ao passo que a medida adotada nos termos do artigo 42.º-C do Estatuto opera no interesse do serviço.
- 120 Enquanto instrumento adicional de gestão do pessoal, o artigo 42.º-C do Estatuto é, *ipso facto*, benéfico para as instituições.
- 121 No que se refere ao prejuízo causado aos funcionários em causa, importa ter em conta as considerações enunciadas nos n.ºs 87 a 89, *supra*.
- 122 Ao mesmo tempo, como também sustenta acertadamente o Conselho, importa salientar que estes funcionários são colocados em situação de licença no interesse do serviço em condições financeiras razoáveis. Com efeito, deve recordar-se, nomeadamente, que os funcionários em causa recebem um subsídio mensal até ao final da licença, cujo cálculo, precisado no n.º 89, *supra*, não é considerado desrazoável pelo Tribunal Geral. Além disso, como resulta do artigo 42.º-C, oitavo parágrafo, do Estatuto, os funcionários em causa podem continuar a contribuir para o regime de pensões e aumentar, assim, o montante da sua pensão. O requisito relativo aos dez anos de antiguidade, previsto no artigo 42.º-C do Estatuto, contribui igualmente para a proporcionalidade da medida prevista nesta disposição, no sentido de que, como o Parlamento observa acertadamente, leva a que a aplicação desta medida seja reservada aos funcionários cujo nível de vencimento e de direitos à pensão atenua a desvantagem financeira da colocação em situação de licença. Por último, importa recordar que, em primeiro lugar, a medida prevista no artigo 42.º-C do Estatuto está sujeita a um conjunto de requisitos previstos no primeiro parágrafo desta disposição, em segundo lugar, a sua adoção não é obrigatória para as instituições, as quais dispõem de uma ampla margem de apreciação quanto a essa adoção e, em terceiro lugar, o número total anual de funcionários elegíveis para esta medida está limitado a 5 % do número total de funcionários de todas as instituições que se aposentaram no ano anterior (v. n.º 95, *supra*).
- 123 Tendo em conta todas as considerações expostas nos n.ºs 117 a 122, *supra*, não se afigura desrazoável que o legislador da União considere necessário prever a colocação em situação de licença no interesse do serviço apenas para os funcionários que se encontrem na faixa etária em causa e não para os funcionários que não se integram nessa faixa, a fim de atingir o objetivo legítimo da otimização do investimento na formação profissional. Por conseguinte, deve concluir-se que a diferença de tratamento em razão da idade, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, é proporcional ao primeiro objetivo legítimo invocado.

124 Na medida em que a proporcionalidade da diferença de tratamento em razão da idade foi estabelecida em relação ao primeiro objetivo legítimo invocado, há que concluir que esta diferença de tratamento, instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto, não viola o artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais, na medida em que cumpre os critérios enunciados no artigo 52.º, n.º 1, da mesma. Consequentemente, a exceção de ilegalidade invocada contra o artigo 42.º-C do Estatuto deve ser julgada improcedente.

2. Segundo fundamento, relativo à violação do artigo 42.º-C do Estatuto e da CP 71/15, bem como a erros de facto e a erros manifestos de apreciação

125 A recorrente sustenta que a decisão impugnada viola o artigo 42.º-C do Estatuto e a CP 71/15 e que padece de erros manifestos de apreciação e de erros de facto. Neste contexto, contesta, em substância, a avaliação das «necessidades organizativas», na aceção da referida disposição do Estatuto, tanto no âmbito da UDP como no âmbito do SGC no seu conjunto, e alega que o Conselho continua a não demonstrar de que modo as pretensas alterações dos métodos de trabalho do SGC lhe causavam mais dificuldades de adaptação do que a qualquer outro funcionário da instituição. A recorrente sustenta ainda que os seus relatórios de notação não demonstram uma falta de capacidade de adaptação da sua parte às novas exigências do serviço.

126 O Conselho contesta a argumentação da recorrente e pede que o presente fundamento seja julgado improcedente.

a) Quanto à determinação do quadro jurídico aplicável neste processo e à intensidade da fiscalização jurisdicional

127 Há que recordar que o artigo 42.º-C do Estatuto prevê expressamente que a colocação dos funcionários em causa em situação de licença seja efetuada no interesse do serviço. Prevê ainda a existência de «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências no âmbito das instituições», como requisito para a sua aplicação.

128 Por outro lado, importa recordar que, na CP 71/15, o Secretário-Geral do Conselho forneceu informações sobre a aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto por esta instituição. Resulta desta comunicação e dos esclarecimentos fornecidos no âmbito da decisão de indeferimento da reclamação (v., nomeadamente, ponto 29 da referida decisão) que, para efeitos da aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto, o Conselho tem em conta os dois elementos seguintes: por um lado, tem em conta as «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências» no âmbito da instituição, no sentido de que avalia se a instituição deve adaptar e modernizar os seus métodos de trabalho e a sua organização e se essa modernização carece da aquisição de novas competências pelos funcionários envolvidos e, por outro lado, tem em conta a capacidade desses funcionários para adquirir tais competências e para se adaptarem à evolução do ambiente de trabalho.

129 O Conselho precisou, no ponto 29, alínea ii), da decisão de indeferimento da reclamação, que a apreciação do segundo elemento identificado no n.º 128, *supra*, incluía necessariamente um elemento de prognóstico, no sentido de que se trata de avaliar, com base nas informações de que a AIPN dispõe no momento em que toma a sua decisão, se é razoável presumir que os funcionários envolvidos terão dificuldade em se adaptar à futura evolução do ambiente de trabalho.

130 Resulta do quadro jurídico, constituído neste caso pelo artigo 42.º-C do Estatuto, conforme precisado no CP 71/15 que vincula o Conselho, que a avaliação dos dois elementos identificados no n.º 128, *supra*, é uma avaliação prospetiva.

- 131 A recorrente contesta a legalidade da interpretação do artigo 42.º-C do Estatuto feita pelo Conselho. Por um lado, alega que este, através da CP 71/15, desvirtuou esta disposição ao prever que a colocação em situação de licença no interesse do serviço será aplicada aos «funcionários que têm dificuldade em adquirir novas competências e em se adaptar a mudanças no ambiente de trabalho». Por outro lado, alega que, devido a esta desvirtuação ilegal, o raciocínio do Conselho, apresentado no n.º 83 da contestação, segundo o qual está em causa «avaliar o potencial de um funcionário para adquirir novas competências e se adaptar a mudanças no ambiente de trabalho», deve igualmente ser afastado, na medida em que se baseia em suposições que não são autorizadas pela letra do artigo 42.º-C do Estatuto.
- 132 Esta argumentação da recorrente impõe que se verifique a compatibilidade da abordagem do Conselho, tal como descrita no CP 71/15 e explicada na decisão de indeferimento da reclamação e nos seus articulados apresentados no Tribunal Geral, com a norma de hierarquia superior constituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto (v., neste sentido, Acórdão de 22 de setembro de 2015, F-20/14 Barnett/CESE, EU:F:2015:107, n.º 52 e jurisprudência referida).
- 133 A este respeito, importa recordar que o artigo 42.º-C do Estatuto faz expressamente referência ao «interesse do serviço». Como o Conselho precisou na sua resposta escrita a uma questão colocada pelo Tribunal Geral, as «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências», também referidas neste artigo, constituem um aspeto específico do interesse do serviço.
- 134 Na medida em que as «necessidades organizativas» estão associadas à «aquisição de novas competências» e constituem apenas um aspeto específico do interesse do serviço nos termos do artigo 42.º-C do Estatuto, há que concluir que a redação desta disposição não impede o Conselho de ter em conta, a título das «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências», a capacidade dos funcionários em causa de «adquirir[em] novas competências e [...] se adaptar[em] a mudanças no ambiente de trabalho», nos termos da CP 71/15.
- 135 Esta tomada em consideração de um elemento pessoal dos funcionários envolvidos também não é contrária à *ratio legis* do artigo 42.º-C do Estatuto. Com efeito, na medida em que ficou demonstrado que esta disposição prossegue o objetivo de otimizar o investimento das instituições com a formação profissional em matéria de relação custo-eficiência, afigura-se compatível com este objetivo que o Conselho tenha em conta, para a determinação dos custos do investimento com a formação profissional, a capacidade dos funcionários envolvidos para adquirirem novas competências e se adaptarem às mudanças no ambiente de trabalho. Esta tomada em consideração de um elemento pessoal dos funcionários envolvidos afigura-se igualmente justificada pela circunstância de a aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto gerar consequências desfavoráveis para eles e lhes poder ser imposta contra a sua vontade (v. n.ºs 87 a 89, *supra*). Daqui resulta que esta tomada em consideração de um elemento pessoal dos funcionários envolvidos torna a aplicação desta disposição menos rígida para eles.
- 136 Por conseguinte, deve concluir-se que a avaliação feita pelo Conselho sobre a capacidade dos funcionários envolvidos para adquirirem novas competências e se adaptarem às mudanças no ambiente de trabalho é compatível com o artigo 42.º-C do Estatuto.
- 137 Por outro lado, na medida em que esta apreciação visa a prossecução do interesse do serviço, deve necessariamente versar sobre a capacidade futura (o potencial) dos funcionários envolvidos para adquirirem novas competências e se adaptarem às mudanças do ambiente de trabalho e deve, assim, comportar um elemento de prognóstico, como o Conselho corretamente alega. Caso contrário, essa avaliação não prosseguiria o interesse do serviço. Por conseguinte, deve também concluir-se que o elemento de prognóstico incluído na avaliação do segundo elemento identificado no n.º 128, *supra* é compatível com o artigo 42.º-C do Estatuto.

- 138 Resulta do quadro jurídico constituído pelo artigo 42.º-C dos Estatutos e pela CP 71/15 que, no caso em apreço, o Conselho estava obrigado a avaliar dois elementos a título das «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências», a saber, em primeiro lugar, as necessidades organizativas futuras da instituição que carecem da aquisição de novas competências e, em segundo lugar, a capacidade da recorrente para adquirir as novas competências previamente identificadas, a fim de avaliar, no final, a relação custo-eficiência que representaria o investimento na formação profissional da recorrente, em conformidade com o objetivo prosseguido pelo artigo 42.º-C do Estatuto.
- 139 No que respeita à intensidade da fiscalização jurisdicional da avaliação das «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências», a recorrente contesta a consideração formulada no ponto 27 da decisão de indeferimento da reclamação segundo a qual a AIPN dispõe de um amplo poder de apreciação na aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto. Segundo a recorrente, uma vez que a medida adotada ao abrigo desta disposição tem consequências danosas para os funcionários envolvidos, a fiscalização jurisdicional dessa medida deve ser aprofundada.
- 140 A este respeito, recorde-se que as «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências» constituem um aspeto específico do interesse do serviço no quadro do artigo 42.º-C do Estatuto. No entanto, resulta da jurisprudência que as instituições dispõem de um amplo poder de apreciação para determinar o interesse do serviço, independentemente do exame no contexto do qual ou da decisão para a qual este deve ser tido em conta (v. Acórdão de 16 de maio de 2018, Barnett/CESE, T-23/17, não publicado, em recurso, EU:T:2018:271, n.º 36 e jurisprudência referida). Em especial, esse amplo poder de apreciação foi concedido às instituições para efeitos da rescisão de um contrato de agente temporário (Acórdão de 12 de dezembro de 2000, Dejaiff/IHMI, T-223/99, EU:T:2000:292, n.º 53). Daqui resulta que, mesmo seguindo a lógica da argumentação da recorrente apresentada no n.º 139, *supra*, não há razão para não reconhecer às instituições um amplo poder de apreciação no que respeita às «necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências» tendo em conta o facto de que a colocação em situação de licença no interesse do serviço não tem consequências mais graves para os funcionários envolvidos do que as decorrentes da rescisão antecipada de um contrato de trabalho. Por outro lado, e em todo o caso, como o Conselho também observa com razão, o interesse do funcionário em causa não constitui um elemento determinante do alcance da margem de apreciação da AIPN na avaliação do interesse do serviço, mas deve ser tido em conta por esta última no âmbito do seu dever de solicitude. Daí se conclui que a argumentação da recorrente exposta no n.º 139, *supra*, deve ser rejeitada.
- 141 Decorre do amplo poder de apreciação reconhecido à Administração no que respeita à aplicação do artigo 42.º-C do Estatuto que o Tribunal Geral só pode pôr em causa esta apreciação em caso de erro manifesto de apreciação, de inexatidão material ou de desvio de poder (v., neste sentido, Acórdãos de 12 de dezembro de 2000, Dejaiffe/IHMI, T-223/99, EU:T:2000:292, n.º 53 e jurisprudência referida, e de 16 de maio de 2018, Barnett/CESE, T-23/17, não publicado, em recurso, EU:T:2018:271, n.ºs 36 e 38).

b) Quanto à avaliação das necessidades organizativas futuras

- 142 A título preliminar, importa salientar que resulta dos autos que o Conselho avaliou, no caso em apreço, as necessidades organizativas não só da unidade à qual a recorrente estava adstrita, a saber, a UDP, mas também as da instituição, a saber, o SGC, no seu conjunto. A recorrente contestou esta abordagem do Conselho e sustentou que as pretensas necessidades organizativas que justificam uma decisão adotada com base no artigo 42.º-C do Estatuto devem estar relacionadas apenas com a unidade à qual estão adstritos os funcionários em causa. Se assim não fosse, haveria o risco de uma atuação arbitrária pelas instituições.

- 143 Esta análise da recorrente deve ser rejeitada. Antes de mais, não encontra apoio na redação do artigo 42.º-C do Estatuto, que faz referência a «necessidades organizativas [...] no âmbito das instituições». Por outro lado, tendo em conta a ampla margem de apreciação de que dispõe o Conselho no que respeita à avaliação das necessidades organizativas e, em última análise, do interesse do serviço, a abordagem que consiste em tomar em consideração, no caso em apreço, não só as necessidades organizativas da UDP, mas também as do SGC no seu conjunto, não está viciada por um erro manifesto de apreciação. Com efeito, o Conselho explicou, sem ser contestado, que a recorrente ocupa um lugar geral e que, por conseguinte, é suscetível de ser afetada, em função de necessidades organizativas e no interesse do serviço, a um lugar fora da UDP ou da Direção-Geral da Administração. Consequentemente, devido a esta possibilidade de reafetação da recorrente, o Conselho não cometeu um erro manifesto na avaliação das necessidades organizativas não só da UDP mas também do SGC no seu conjunto.
- 144 Em seguida, a recorrente contesta que o Conselho tenha demonstrado, no caso em apreço, a existência de necessidades organizativas futuras ao nível da UDP e do SGC no seu conjunto. No que respeita à avaliação destas necessidades organizativas ao nível da UDP, sustenta, designadamente, que a passagem de um sistema informatizado para outro não constitui, em si mesma, uma alteração «significativa», contrariamente ao que o Conselho sustenta na decisão de indeferimento da reclamação, na medida em que apenas a informatização enquanto tal constitui uma alteração desse tipo. Ora, segundo a recorrente, essa informatização já tinha sido efetuada no âmbito da UDP. A recorrente contesta igualmente a pertinência, a seu respeito, das alterações dos métodos de trabalho no âmbito do SGC invocadas pelo Conselho e censura-o por não ter explicado de que modo essas alterações a afetavam especificamente. Com efeito, compete ao Conselho demonstrar, para além da realidade das reformas, que estas irão dificultar a aquisição pela recorrente de novas competências e a sua adaptação às mesmas.
- 145 Resulta do ponto 10, alínea a), da decisão impugnada que o Conselho identificou, como parte das futuras necessidades organizativas da UDP, a introdução de métodos e procedimentos automatizados, como a política de arquivo eletrónico e a digitalização dos sistemas de gestão de tarefas e procedimentos. Além disso, o ponto 30 da decisão de indeferimento da reclamação precisa que a UDP está a trabalhar, pelo menos desde novembro de 2014, num projeto para substituir a aplicação Ariane pela da Comissão Europeia, denominada Sysper, e na implementação da aplicação comum «Learning Management System». Esta informação é corroborada, nomeadamente, pela nota da chefe da UDP de 18 de novembro de 2015 (v. n.º 8, *supra*).
- 146 No ponto 10, alínea d), da decisão impugnada, o Conselho precisou, em especial, que todos os serviços do SGC eram abrangidos pela constante evolução do setor informático. No ponto 31 da decisão de indeferimento da reclamação, o Secretário-Geral do Conselho explicou que se tinham realizado ou estavam em curso muitas alterações nos métodos de trabalho no âmbito do SGC, às quais o pessoal do SGC, e mais especificamente o pessoal da AST, tinha de se adaptar. Estas alterações consistiam numa maior informatização dos métodos de trabalho, nomeadamente, a substituição das agendas em papel pelo sistema «Outlook», a finalização de textos através de «track-changes», a distribuição de textos por correio eletrónico em vez de correio interno e a substituição de formulários em papel por formulários eletrónicos.
- 147 Resulta dos elementos precedentes que, no caso em apreço, o Conselho avaliou as necessidades organizativas futuras da UDP e do SGC no seu conjunto. Além disso, a recorrente não fornece qualquer informação precisa e concreta para contestar a realidade destas necessidades organizativas e demonstrar a existência de erros de facto ou de erros manifestos de apreciação cometidos pelo Conselho. Em especial, a sua alegação de que não estava informada da existência de novas necessidades organizativas no âmbito da UDP não demonstra a inexistência dessas novas necessidades. Acresce que esta alegação é infundada na medida em que o Conselho apresentou no Tribunal Geral os documentos referidos nas notas de rodapé 8 e 9 da decisão de indeferimento da reclamação, que demonstram que a recorrente tinha sido informada da existência dos projetos

informáticos que afetavam a UDP, referidos no n.º 145, *supra*. Por conseguinte, há que concluir que a recorrente não conseguiu pôr em causa a apreciação das necessidades organizativas futuras efetuada pelo Conselho.

148 Em seguida, importa fiscalizar a legalidade das apreciações do Conselho relativas à capacidade da recorrente para adquirir as novas competências exigidas e se adaptar à evolução do ambiente de trabalho. A este respeito, a argumentação da recorrente, apresentada no n.º 144, *supra*, relativa à natureza e à importância das reformas no âmbito da UDP e à pertinência das reformas no âmbito do SGC para ela, será analisada no contexto deste exame, na medida em que implica relacionar as necessidades organizativas com a capacidade da recorrente para adquirir as novas competências exigidas e se adaptar à evolução do ambiente de trabalho.

c) Quanto à capacidade da recorrente para adquirir novas competências e se adaptar à evolução do ambiente de trabalho

149 [confidencial]

150 [confidencial]

151 [confidencial]

152 [confidencial]

153 [confidencial]

154 [confidencial]

155 [confidencial]

156 [confidencial]

157 Em primeiro lugar, a recorrente contesta a abordagem do Conselho de ter em conta os seus relatórios de notação relativos aos anos de 2011 e 2012. Segundo a recorrente, a tomada em conta destes relatórios não era pertinente, na medida em que, por um lado, eram mais antigos que os relatórios de notação relativos aos anos de 2013 e 2014, os quais eram bons, e, por outro, ela foi reafetada a partir de 1 de abril de 2013. Segundo a recorrente, a sua capacidade de adaptação devia ser avaliada à luz das suas verdadeiras funções e das verdadeiras necessidades do serviço e não à luz de necessidades passadas ou hipotéticas.

158 A este respeito, importa salientar que a tomada em conta pelo Conselho dos relatórios de notação da recorrente relativos aos anos de 2011 e 2012, cujo conteúdo, de resto, não foi contestado pela recorrente, não está viciada por um erro manifesto de apreciação. Com efeito, embora estes relatórios sejam, é certo, menos pertinentes que os relatórios mais recentes, não deixa de ser verdade que, em geral, a tomada em conta de relatórios relativos a vários anos de trabalho dos funcionários em causa, e não apenas um ou dois anos, permite chegar a conclusões mais sólidas quanto às suas capacidades de adaptação à evolução do ambiente de trabalho.

159 Em segundo lugar, a recorrente alega que os seus relatórios de notação relativos aos anos de 2013 e 2014 eram bons, nomeadamente no que respeitava à competência «Adaptação às exigências do serviço», e que o Conselho tentou utilizar as raras críticas formuladas nesses relatórios para justificar a decisão impugnada. Ora, estas críticas não eram pertinentes para avaliar a sua capacidade para se adaptar à evolução do ambiente de trabalho.

160 [confidencial]

161 [confidencial]

162 [confidencial]

163 [confidencial]

164 [confidencial]

165 [confidencial]

166 [confidencial]

167 [confidencial]

168 [confidencial]

169 [confidencial]

170 [confidencial]

171 Em quarto lugar, no que respeita à argumentação da recorrente exposta no n.º 144, *supra*, importa salientar que, efetivamente, não resulta dos autos que as necessidades organizativas futuras da UDP e do SGC no seu conjunto consistiam na passagem de um ambiente de trabalho não informatizado para um ambiente de trabalho informatizado. Por outras palavras, essas necessidades organizativas não implicavam alterações radicais dos métodos de trabalho. Todavia, tendo em conta as informações de que dispunha o Conselho sobre as competências e a atitude profissionais da recorrente, que abrangem vários anos e diferentes serviços, resumidas no n.º 167, *supra*, importa considerar que o Conselho podia, sem cometer um erro manifesto de apreciação, presumir que a recorrente teria grandes dificuldades para se adaptar a alterações menos radicais dos métodos de trabalho, que consistiam em alterações dos sistemas informáticos.

172 Tendo em conta todas as considerações precedentes, há que concluir que as apreciações do Conselho relativas à capacidade da recorrente para adquirir novas competências e se adaptar à evolução do ambiente de trabalho não estão viciadas por um erro manifesto de apreciação. Daqui resulta que, tendo igualmente em conta a rejeição das alegações da recorrente relativas à apreciação pelo Conselho das necessidades de organizativas futuras, o presente fundamento deve ser julgado improcedente.

3. Quanto ao terceiro fundamento, relativo à violação do direito de ser ouvido

173 A recorrente alega que o seu direito de ser ouvida foi violado pelo facto de a nota de 25 de novembro de 2015 da direta RHAP não lhe ter sido comunicada durante o procedimento pré-contencioso. Esta nota foi tomada em conta pela AIPN no âmbito da adoção da decisão impugnada. Uma vez que não teve conhecimento desta nota nem do seu conteúdo, a recorrente alega que não se pôde defender de forma útil e eficaz antes da adoção da decisão impugnada.

174 O Conselho contesta a argumentação da recorrente e conclui pela improcedência do presente fundamento.

175 A título preliminar, saliente-se que a decisão impugnada que coloca a recorrente em situação de licença no interesse do serviço contra a sua vontade constitui, incontestavelmente, um ato que a afeta, na medida em que acarretou, nomeadamente, uma alteração da sua situação administrativa e a

cessação da sua atividade profissional no Conselho e lhe causou um prejuízo financeiro. Daqui decorre que a adoção dessa decisão exige a aplicação do princípio do respeito dos direitos de defesa, princípio fundamental do direito da União, mesmo na falta de qualquer regulamentação relativa ao procedimento em causa (v., neste sentido, Acórdão de 6 de dezembro de 2007, *Marcuccio/Comissão*, C-59/06 P, EU:C:2007:756, n.º 46 e a jurisprudência referida).

- 176 Os direitos de defesa, atualmente consagrados no artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que, segundo o juiz da União, é de aplicação geral (Acórdão de 22 de novembro de 2012, *M.*, C-277/11, EU:C:2012:744, n.º 84, e de 11 de setembro de 2013, *L/Parlamento*, T-317/10 P, EU:T:2013:413, n.º 81), abrangem, embora sejam mais amplos, o direito processual, previsto no n.º 2, alínea a), do referido artigo, de qualquer pessoa ser ouvida antes de a seu respeito ser tomada qualquer medida individual que a afete desfavoravelmente (v., neste sentido, Acórdãos de 22 de novembro de 2012, *M.*, C-277/11, EU:C:2012:744, n.º 87 e jurisprudência referida; de 11 de dezembro de 2014, *Boudjlida*, C-249/13, EU:C:2014:2431, n.º 31; e de 5 de outubro de 2016, *ECDC/CJ*, T-395/15 P, não publicado, EU:T:2016:598, n.º 54 e jurisprudência referida).
- 177 Conforme jurisprudência bem assente, o direito de ser ouvido garante a qualquer pessoa a possibilidade de dar a conhecer, de maneira útil e efetiva, o seu ponto de vista no decurso do procedimento administrativo e antes da adoção de qualquer decisão suscetível de afetar desfavoravelmente os seus interesses (v. Acórdão de 3 de julho de 2014, *Kamino International Logistics e Datema Hellmann Worldwide Logistics*, C-129/13 e C-130/13, EU:C:2014:2041, n.º 39 e jurisprudência referida).
- 178 O direito de ser ouvido conferido a qualquer destinatário de uma decisão que lhe cause prejuízo prossegue um duplo objetivo: por um lado, serve para instruir o processo e apurar os factos da forma mais precisa e correta possível e, por outro, permite assegurar uma proteção efetiva do interessado. Em especial, o direito de ser ouvido visa garantir que qualquer decisão que cause prejuízo seja adotada com pleno conhecimento de causa e tem, nomeadamente, por objetivo permitir à autoridade competente corrigir um erro ou à pessoa em causa invocar os elementos relativos à sua situação pessoal que militam no sentido de que a decisão seja tomada, não seja tomada ou tenha determinado conteúdo (v., neste sentido, Acórdãos de 18 de dezembro de 2008, *Sopropé*, C-349/07, EU:C:2008:746, n.º 49; de 3 de julho de 2014, *Kamino International Logistics e Datema Hellmann Worldwide Logistics*, C-129/13 e C-130/13, EU:C:2014:2041, n.º 38; e de 11 de dezembro de 2014, *Boudjlida*, C-249/13, EU:C:2014:2431, n.ºs 37 e 59).
- 179 Resulta das considerações precedentes que, no caso em apreço, a decisão impugnada só podia ser adotada depois de ter sido dada à recorrente a possibilidade de dar a conhecer, de maneira útil e efetiva, o seu ponto de vista sobre os elementos que serviram de base a essa decisão, no âmbito de um intercâmbio oral ou escrito iniciado pela AIPN, cujo ónus da prova incumbe a esta última (v., neste sentido, Acórdão de 6 de dezembro de 2007, *Marcuccio/Comissão*, EU:C:2007:756, n.º 47). A este respeito, recorde-se que a decisão impugnada se baseou, designadamente, em considerações relativas às necessidades organizativas da UDP e do SGC no seu conjunto e à capacidade da recorrente para adquirir novas competências e se adaptar à evolução do ambiente de trabalho. Estas considerações da decisão impugnada basearam-se em grande medida nas considerações contidas nos pontos 4.1 a 4.5 da nota da diretora RHAP de 25 de novembro de 2015, que não foi comunicada à recorrente durante o procedimento pré-contencioso. Há que verificar se esta falta de comunicação infringiu o direito da recorrente de ser ouvida, tal como alegado por esta.
- 180 A este respeito, importa recordar que a recorrente teve uma entrevista com a chefe da UDP em 12 de novembro de 2015 e uma entrevista com a diretora RHAP em 25 de novembro de 2015. Ainda que não haja ata destas entrevistas, resulta das notas de 18 de novembro de 2015 e de 25 de novembro de 2015, redigidas respetivamente pelos dois superiores da recorrente, que, durante estas entrevistas, esta foi informada tanto das necessidades organizativas no âmbito da UDP e do SGC como das razões

pelas quais a Administração considerava que ela não dispunha da capacidade para se adaptar à evolução do ambiente de trabalho. A recorrente não contestou no Tribunal Geral que recebeu estas duas informações durante estas entrevistas.

- 181 Tendo em conta a existência destas duas entrevistas, há que concluir que a recorrente podia apresentar, de maneira útil e eficaz, o seu ponto de vista sobre os dois elementos de informação acima referidos, no âmbito das suas observações escritas de 7 de dezembro de 2015 dirigidas à AIPN. Assim, podia, nomeadamente, argumentar que, no seu posto de trabalho, não estavam previstas alterações de *software* ou de método de trabalho e podia contestar, nomeadamente com base nos relatórios de notação de 2013 e 2014, as considerações da Administração de que tinha dificuldades em adquirir novas competências.
- 182 Por outro lado, as duas entrevistas acima mencionadas permitir-lhe-iam apresentar de maneira útil e eficaz o seu ponto de vista na sua audição de 8 de dezembro de 2015 com o diretor-geral da Administração na sua qualidade de AIPN.
- 183 Com base nas considerações precedentes, há que concluir que a não comunicação à recorrente, antes da adoção da decisão impugnada, da nota da diretora RHAP de 25 de novembro de 2015 não afetou o seu direito de ser ouvida. Esta conclusão não é posta em causa pelo Acórdão de 3 de junho de 2015, BP/FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356), invocado pela recorrente. Com efeito, o presente processo difere do que deu origem ao referido acórdão na medida em que, no presente processo, ao contrário deste último processo, a recorrente, por um lado, foi informada, nas duas entrevistas acima referidas com os seus superiores hierárquicos, das principais razões que justificaram a adoção da medida controvertida a seu respeito e, por outro, foi ouvida duas vezes pela AIPN antes da adoção dessa medida, tanto por escrito como oralmente. Ora, resulta dos factos apresentados no n.º 14 do Acórdão de 3 de junho de 2015, BP/FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356), que a recorrente nesse processo não tinha sido informada das principais razões que justificaram a adoção da medida controvertida que consistia, nomeadamente, numa decisão de não renovar um contrato por tempo indeterminado, antes dessa adoção, nem tinha sido ouvida pela AIPN (Acórdão de 3 de junho de 2015, BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, n.º 62).
- 184 Com base no conjunto das considerações que precedem, o presente fundamento deve ser julgado improcedente.

4. Quanto ao quarto fundamento, relativo à violação do dever de solícitude e do princípio da boa administração

- 185 A recorrente alega que o facto de a nota da diretora RHAP de 25 de novembro de 2015 não lhe ter sido comunicada constitui uma violação do dever de solícitude pelo Conselho, na medida em que, ao não lhe ter comunicado essa nota, o Conselho não lhe deu a oportunidade de se pronunciar sobre as possibilidades da sua reafetação a outros serviços do SGC, possibilidades pretensamente examinadas na referida nota.

186 [confidencial]

187 [confidencial]

188 O Conselho contesta as alegações da recorrente.

- 189 A título liminar, saliente-se que o conceito de dever de solícitude, conforme desenvolvido pela jurisprudência, reflete o equilíbrio dos direitos e obrigações recíprocos que o Estatuto criou nas relações entre a autoridade e os agentes do serviço público. Este equilíbrio implica nomeadamente que, quando decide sobre a situação de um funcionário, a Administração tome em consideração todos

os elementos suscetíveis de determinar a sua decisão e que, ao fazê-lo, tenha em conta não apenas o interesse do serviço mas também o do funcionário em causa (Acórdãos de 28 de maio de 1980, Kuhner/Comissão, 33/79 e 75/79, EU:C:1980:139, n.º 22, e de 29 de junho de 1994, Klinke/Tribunal de Justiça, C-298/93 P, EU:C:1994:273, n.º 38).

190 Ao mesmo tempo, resulta da jurisprudência que as exigências do dever de solicitude que incumbe à Administração não podem impedir a AIPN de adotar as medidas que considere necessárias no interesse do serviço (v. Acórdão de 13 de janeiro de 1998, Volger/Parlamento, T-176/96, EU:T:1998:1, n.º 76 e jurisprudência referida). O juiz da União precisou igualmente que, embora a autoridade que decide sobre a situação de um funcionário deva ter em conta não só o interesse do serviço mas também o do funcionário em causa, esta consideração não pode impedir a autoridade de proceder a uma racionalização dos serviços se o considerar necessário (v. Acórdão de 13 de janeiro de 1998, Volger/Parlamento, T-176/96, EU:T:1998:1, n.º 76 e jurisprudência referida).

191 É à luz destes princípios que as alegações da recorrente devem ser examinadas.

192 No que respeita à primeira alegação, apresentada no n.º 185, *supra*, importa recordar que, na sua nota de 25 de novembro de 2015, a diretora RHAP examinou e afastou a solução de reafetação da recorrente tanto no âmbito da Direção de Recursos Humanos e da Administração do Pessoal como no âmbito do SGC, com base nas necessidades organizativas futuras destes serviços em matéria de evolução dos seus sistemas informáticos e na capacidade da recorrente para adquirir novas competências. Ora, como concluído no âmbito do exame do terceiro fundamento de anulação, a recorrente teve a possibilidade de apresentar de maneira útil e eficaz as suas observações sobre os dois elementos acima referidos no âmbito da sua nota de 7 de dezembro de 2015 e quando da sua audição pela AIPN em 8 de dezembro de 2015. Daqui se conclui que a não comunicação à recorrente da nota da diretora RHAP de 25 de novembro de 2015 não prejudicou verdadeiramente os seus interesses e não constitui uma violação do dever de solicitude que incumbe ao Conselho.

193 No que se refere à segunda alegação da recorrente, apresentada no n.º 186, *supra*, importa salientar que, como resulta dos autos, no procedimento pré-contencioso, a recorrente pedia à Administração que não lhe aplicasse o artigo 42.º-C do Estatuto e, a título subsidiário, que adiasse essa aplicação para depois da data de 31 de dezembro de 2015 inicialmente prevista.

194 Tendo em conta a jurisprudência citada no n.º 190, *supra*, o Conselho não podia, para ter em conta o interesse da recorrente, renunciar a aplicar-lhe o artigo 42.º-C do Estatuto. No entanto, a título desse interesse, adiou a data efetiva de sua colocação em situação de licença até 30 de junho de 2016, dando assim seguimento ao seu pedido. Daqui resulta que o Conselho agiu no caso em apreço em conformidade com o seu dever de solicitude para com a recorrente.

195 No que respeita à terceira alegação da recorrente, basta recordar que esta não demonstrou, no âmbito do segundo fundamento de anulação, que a decisão do Conselho de a colocar em situação de licença no interesse do serviço estava viciada por um erro manifesto de apreciação. Na medida em que a apreciação do Conselho sobre o interesse do serviço não estava manifestamente errada, há que concluir que a terceira alegação da recorrente deve ser rejeitada. *[confidencial]*

196 Com base nas considerações precedentes, há que julgar improcedente o presente fundamento e, consequentemente, o pedido de anulação.

D. Quanto ao pedido de indemnização

197 A recorrente alega que a decisão impugnada lhe causou danos de natureza patrimonial e não patrimonial.

- 198 O dano patrimonial consiste essencialmente numa perda de rendimentos devida à decisão impugnada e o Conselho deve retirar todas as consequências da sua anulação no que respeita à remuneração da recorrente, tendo em conta, nomeadamente, o prejuízo causado em termos de progressão da sua carreira.
- 199 O dano não patrimonial da recorrente foi causado pela própria decisão impugnada, que era injustificada e assentava em motivos errados. Essa decisão pretensamente abalou a confiança da recorrente na sua instituição. O dano não patrimonial alegadamente sofrido foi agravado pelas circunstâncias em que a decisão impugnada foi adotada. [*confidencial*]. A recorrente avalia o seu dano não patrimonial em 10 000 euros *ex aequo et bono*.
- 200 O Conselho pede, a título principal, que o pedido de indemnização da recorrente seja julgado improcedente.
- 201 Recorde-se que os pedidos destinados à reparação de um dano patrimonial ou não patrimonial devem ser julgados improcedentes quando apresentam uma relação estreita com os pedidos de anulação que foram, eles próprios, declarados inadmissíveis ou improcedentes (v. Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 69 e jurisprudência referida).
- 202 No caso em apreço, há que declarar que o pedido de indemnização da recorrente está estreitamente relacionado com o pedido de anulação que foi julgado improcedente, na medida em que o dano, tanto de natureza patrimonial como não patrimonial, invocado pela recorrente têm origem na decisão impugnada e nas circunstâncias da sua adoção. Nestas circunstâncias, o pedido de indemnização deve ser julgado improcedente e, conseqüentemente, há que negar provimento ao recurso na sua totalidade.

IV. Quanto às despesas

- 203 Nos termos do artigo 134.º, n.º 1, do Regulamento de Processo, a parte vencida é condenada nas despesas se a parte vencedora o tiver requerido. No entanto, em conformidade com o artigo 135.º do Regulamento de Processo, quando a equidade o exigir, o Tribunal pode decidir, por um lado, que uma parte vencida suporte, além das suas próprias despesas, apenas uma fração das despesas da outra parte, ou mesmo que não deve ser condenada a este título. Por outro lado, o Tribunal pode condenar uma parte, mesmo vencedora, na totalidade ou em parte das despesas, se tal se justificar em razão da sua atitude, incluindo antes do início da instância, em especial se tiver feito incorrer a outra parte em despesas que o Tribunal considere inúteis ou vexatórias.
- 204 No caso em apreço, importa salientar que a nota da diretora RHAP de 25 de novembro de 2015 não foi anexada à decisão de indeferimento da reclamação, contrariamente ao indicado no ponto 43 desta última. Essa nota foi comunicada à recorrente apenas durante o processo contencioso, nomeadamente no âmbito da defesa apresentada pelo Conselho.
- 205 Saliente-se ainda que dois documentos, mencionados nas notas de rodapé 8 e 9 da decisão de indeferimento da reclamação e relativos à avaliação das necessidades organizativas efetuada no âmbito desta, também não foram anexados a essa decisão, contrariamente ao indicado nessas notas de rodapé. Estes dois documentos foram finalmente comunicados à recorrente posteriormente à audiência, no âmbito de uma medida de organização do processo adotada pelo Tribunal Geral (v. n.º 54, *supra*).
- 206 O Tribunal Geral considera que o facto de o Conselho não ter anexado os três documentos acima referidos à decisão de indeferimento da reclamação, apesar da indicação em contrário nessa decisão, tornou mais difícil a preparação da petição. A omissão de junção dos documentos referidos no n.º 205 *supra* contribuiu igualmente para o prolongamento da fase oral do processo.

207 Nestas condições, o Tribunal Geral entende que a atitude do Conselho justifica que este suporte as suas próprias despesas e que, além disso, seja condenado a suportar 20 % das despesas efetuadas pela recorrente.

208 O Parlamento suportará as suas próprias despesas, em conformidade com o artigo 138.º, n.º 1, do Regulamento de Processo.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL GERAL (Segunda Secção alargada),

decide:

- 1) **É negado provimento ao recurso.**
- 2) **RK suportará 80 % das suas próprias despesas.**
- 3) **O Conselho da União Europeia suportará as suas próprias despesas e 20 % das despesas efetuadas por RK.**
- 4) **O Parlamento Europeu suportará as suas próprias despesas.**

Prek

Buttigieg

Schalin

Berke

Costeira

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 7 de fevereiro de 2019.

Assinaturas

Índice

I. Antecedentes do litígio	1
II. Tramitação do processo e pedidos das partes	5
III. Questão de direito	7
A. Quanto ao objeto do recurso	7
B. Quanto à admissibilidade de determinados documentos apresentados pelo Conselho em 6 de junho de 2018.....	8
C. Quanto ao pedido de anulação	8
1. Quanto ao primeiro fundamento, relativo à ilegalidade do artigo 42.º-C do Estatuto	9
a) Observações preliminares	9
b) Quanto à existência de uma diferença de tratamento em razão da idade	12
c) Quanto ao respeito dos critérios enunciados no artigo 52.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais	13
1) Quanto à questão de saber se a diferença de tratamento em razão da idade instituída pelo artigo 42.º-C do Estatuto responde a um objetivo de interesse geral reconhecido pela União	14
2) Quanto à proporcionalidade	16
2. Segundo fundamento, relativo à violação do artigo 42.º-C do Estatuto e da CP 71/15, bem como a erros de facto e a erros manifestos de apreciação	19
a) Quanto à determinação do quadro jurídico aplicável neste processo e à intensidade da fiscalização jurisdicional	19
b) Quanto à avaliação das necessidades organizativas futuras.....	21
c) Quanto à capacidade da recorrente para adquirir novas competências e se adaptar à evolução do ambiente de trabalho	23
3. Quanto ao terceiro fundamento, relativo à violação do direito de ser ouvido	24
4. Quanto ao quarto fundamento, relativo à violação do dever de solicitude e do princípio da boa administração	26
D. Quanto ao pedido de indemnização	27
IV. Quanto às despesas	28