



Imprensa e Informação

Tribunal Geral da União Europeia  
**COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 109/18**

Luxemburgo, 13 de julho de 2018

Acórdãos nos processos T-275/17  
Michela Curto/Parlamento e T-377/17 SQ/BEI

**O Tribunal Geral da UE condena o Parlamento Europeu e o BEI a pagar, cada um, 10 000 euros a título de indemnização a agentes vítimas de assédio moral**

*O Tribunal Geral especifica, neste contexto, o âmbito da sua fiscalização jurisdicional em matéria de assédio moral e a obrigação que incumbe às instituições de darem início a procedimentos disciplinares quando o assédio é comprovado*

No processo T-275/17, uma antiga eurodeputada contratou uma assistente parlamentar para o período restante do seu mandato que expirava em maio de 2014. Em 7 de novembro de 2013, a eurodeputada pediu ao Parlamento Europeu que resolvesse o contrato com fundamento, nomeadamente, no facto de a sua assistente ter decidido, sem solicitar autorização para tal, não ir trabalhar durante uma semana. A eurodeputada indicava no seu pedido que, quando abordou a questão com a sua assistente, esta a insultou e, em seguida, desapareceu.

Depois de o Parlamento ter resolvido o contrato em dezembro de 2013, a assistente apresentou um pedido de assistência, conforme previsto no Estatuto dos Funcionários da UE <sup>1</sup>, pelo facto de a eurodeputada a ter assediado moralmente, tendo-a, nomeadamente, humilhado, ameaçado, desprezado, insultado e tendo com ela gritado.

O Parlamento indeferiu este pedido por ter considerado que os acontecimentos controvertidos tinham ocorrido num contexto de forte tensão entre as duas. Segundo o Parlamento, embora a utilização de linguagem dura seja em si mesma deplorável, é por vezes difícil, no contexto de trabalho stressante inerente aos trabalhos parlamentares, não utilizar semelhante linguagem.

No processo T-377/17, o Banco Europeu de Investimento (BEI) contratou uma assessora em 1 de abril de 2008. Depois da chegada de um novo diretor em outubro de 2014, foi decidido reestruturar o serviço no qual a assessora exercia as suas funções e a equipa pela qual esta era responsável não foi mantida. Dois anos mais tarde, a assessora apresentou uma queixa ao BEI na qual denunciava que os comportamentos do novo diretor para consigo eram constitutivos de assédio moral. Em substância, a assessora acusava o novo diretor de ter dado um golpe brutal na sua carreira, por a ter afastado sem justa causa de um lugar de responsabilidade, de a ter denegrido, de ter proferido comentários inapropriados, agressivos, depreciativos e acusatórios, de ter retido certas informações, de não lhe ter dado indicações sobre como avaliava o seu desempenho profissional e de a ter desfavorecido em relação a outras pessoas.

O BEI só reconheceu parcialmente que a assessora fora objeto de assédio moral relativamente a alguns dos factos alegados. Informou então o novo diretor de que, caso viesse a ser apresentada uma nova queixa, daria início a um processo disciplinar contra ele. Por outro lado, o BEI pediu ao novo diretor que apresentasse formalmente desculpas à assessora pelo sofrimento que lhe havia causado e também encarregou o serviço dos recursos humanos de examinar a possibilidade de o novo diretor seguir uma formação de *coaching* profissional sobre o seu estilo de gestão e de comunicação. Por último, o BEI indicou à assessora que havia que manter a confidencialidade do processo, incluindo no interior do BEI.

<sup>1</sup> Artigo 24.º do Estatuto dos Funcionários da União Europeia.

Insatisfeitas, respetivamente, com as decisões do Parlamento Europeu e do BEI, as duas agentes apresentaram ao Tribunal Geral da União Europeia pedidos de anulação das decisões bem como pedidos de indemnização.

Nos seus acórdãos hoje proferidos, **o Tribunal Geral reconhece que as duas agentes em causa foram objeto de assédio moral e condena o Parlamento e o BEI a pagar a cada uma delas 10 000 euros a título de indemnização.**

O Tribunal Geral começa por recordar<sup>2</sup> que o **conceito de «assédio moral»** abrange qualquer conduta abusiva que envolva comportamentos físicos, linguagem, verbal ou escrita, gestos ou outros atos, que se produzam de modo duradouro, repetitivo ou sistemático, o que implica que o assédio moral deve ser compreendido como um processo que se inscreve necessariamente no tempo e pressupõe a existência de atuações repetidas ou contínuas e que são intencionais, por oposição a acidentais. Além disso, esses comportamentos físicos, linguagem, verbal ou escrita, gestos ou outros atos devem ter por efeito lesar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa. A este respeito, o Tribunal Geral considera que não tem de se limitar neste domínio a uma fiscalização do erro manifesto de apreciação dos factos. Considera, pelo contrário, que lhe cabe fiscalizar integralmente os factos à luz dos dois requisitos acima indicados.

No que respeita ao processo T-275/17, depois de ter considerado que, não obstante o seu estatuto de membro de uma instituição, os eurodeputados são obrigados a respeitar a dignidade e a saúde dos seus colaboradores, o Tribunal Geral salienta que os factos alegados pela assistente parlamentar foram corroborados por testemunhas e a sua veracidade não foi, de modo nenhum, contestada pelo Parlamento nem pela eurodeputada. Em seguida, o Tribunal Geral constata que o teor e, nomeadamente, o nível singular da vulgaridade das afirmações proferidas pela eurodeputada contra a sua assistente denigrem tanto a própria assistente como o seu trabalho. **O comportamento da eurodeputada é assim abusivo, não se podendo de modo nenhum considerar que constitui uma atitude digna de um membro de uma instituição da União.**

Por outro lado, o Tribunal Geral considera que o carácter abusivo dos comportamentos controvertidos da eurodeputada não é suscetível de ser mitigado pela proximidade da relação entre esta e a sua assistente ou ainda pelo clima de tensão que existia na equipa dos assistentes parlamentares que estavam ao serviço da eurodeputada. Daqui resulta que, **ao considerar que o comportamento da eurodeputada não era abusivo, o Parlamento cometeu um erro de apreciação dos factos, que aliás é manifesto, à luz da definição de assédio moral.**

No que respeita à indemnização, o Tribunal Geral recorda que a vítima de assédio moral numa instituição da União deve tentar obter ressarcimento contra o responsável pelo seu assédio num órgão jurisdicional nacional, no âmbito de uma ação judicial que pode, eventualmente, ser suportada financeiramente pela instituição empregadora ao abrigo do seu dever de assistência. Assim, é apenas devido ao prazo desrazoável no tratamento do pedido de assistência (incluindo a condução do inquérito administrativo) que o Tribunal Geral concede 10 000 euros a título de indemnização à assistente parlamentar.

No que respeita ao processo T-377/17, o Tribunal Geral começa por considerar que **o BEI cometeu um erro de direito** quando exigiu que, para poder ser abrangido pelo conceito de «assédio moral», um comportamento deve ser repetido de forma idêntica, independentemente do efeito cumulado dos outros comportamentos alegados sobre a autoestima e a autoconfiança do seu destinatário. Com efeito, **o BEI não examinou se cada um dos comportamentos imputados ao novo diretor podia, juntamente com os outros, lesar objetivamente a autoestima e a confiança da assessora.** Deste modo, no que se refere a comportamentos que o BEI não reconheceu como sendo constitutivos de assédio moral, o Tribunal Geral concluiu que o BEI deverá proceder a um novo exame dos diferentes comportamentos do novo diretor para determinar se, considerados no seu conjunto, estes são constitutivos de assédio moral.

---

<sup>2</sup> Acórdão do Tribunal Geral de 29 de junho de 2018, *HF/Parlamento*, [T-218/17](#).

Em seguida, o Tribunal Geral declara que, **ao considerar que só seria dado início a um procedimento disciplinar contra o novo diretor em caso de reincidência no período de três anos, o BEI adotou medidas insuficientes e inadequadas** face à gravidade do caso, pelo menos no que respeita ao tratamento imediato a dar aos comportamentos que identificou serem constitutivos de assédio moral. Com efeito, por um lado, tal sanção de um comportamento de assédio moral comprovado é tributária da constatação de um novo comportamento censurável, embora essa constatação dependa, eventualmente, da decisão aleatória da nova vítima de apresentar ou não uma queixa ao abrigo da política de dignidade no trabalho. Por outro, atendendo à gravidade intrínseca de qualquer comportamento de assédio moral, esta sanção não está em linha com os objetivos dos textos aplicáveis ao BEI em matéria de dignidade no trabalho.

Por último, o Tribunal Geral considera que **o BEI não podia submeter a sua decisão e a carta de desculpas do novo diretor a um nível de confidencialidade, que tinha como consequência proibir a assessora de revelar a terceiros a existência destes documentos e o seu conteúdo**: com efeito, impor a uma vítima de assédio moral que mantenha o silêncio sobre a existência de tais factos teria por consequência que o interessado não poderia beneficiar das constatações feitas pela instituição em causa, nomeadamente no âmbito de uma eventual ação a intentar num órgão jurisdicional nacional contra a pessoa que o assediou. Além disso, tal interpretação entra em conflito com o objetivo de prevenir e punir qualquer assédio moral dentro das instituições da União, embora o assédio moral constitua uma violação dos direitos fundamentais do trabalhador. É em razão deste silêncio indevidamente imposto à vítima pelo BEI que o Tribunal Geral concede 10 000 euros a título de indemnização à assessora.

---

**NOTA:** Da decisão do Tribunal Geral pode ser interposto recurso, limitado às questões de direito, para o Tribunal de Justiça, no prazo de dois meses a contar da sua notificação.

**NOTA:** O recurso de anulação destina-se a obter a anulação dos atos das instituições da União contrários ao direito da União. Os Estados-Membros, as instituições e os particulares podem, sob certas condições, interpor no Tribunal de Justiça ou no Tribunal Geral um recurso de anulação. Se o recurso for julgado procedente, o ato é anulado. A instituição em causa deve providenciar no sentido de colmatar o eventual vazio jurídico criado pela anulação do ato.

---

*Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal Geral*

*O texto integral dos acórdãos ([T-275/17](#) e [T-377/17](#)) é publicado no sítio CURIA no dia da prolação*

*Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667*