RESOLUÇÃO (UE) 2022/1704 DO PARLAMENTO EUROPEU

de 4 de maio de 2022

que contém as observações que constituem parte integrante da decisão sobre a quitação pela execução do orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2020, Secção VI — Comité Económico e Social Europeu

O PARLAMENTO EUROPEU,

— Tendo em conta a sua decisão sobre a quitação pela execução do orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2020, secção VI — Comité Económico e Social Europeu,

— Tendo em conta o artigo 100.º e o anexo V do seu Regimento,

— Tendo em conta o relatório da Comissão do Controlo Orçamental (A9-0079/2022),

A. Considerando que o Comité Económico e Social Europeu (o «Comité») representa os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil dos Estados-Membros no processo de decisão da União e colabora com os referidos parceiros e organizações, prosseguindo também a sua missão de legislar melhor e reforçar a democracia da União a partir da base para o topo;

B. Considerando que a missão do Comité procura satisfazer três objetivos fundamentais, a saber: i) assegurar ligações adequadas entre as políticas da União e as circunstâncias económicas, sociais e cívicas no terreno, ii) promover o desenvolvimento de uma União mais participativa e iii) promover os valores em que assenta a integração europeia;

C. Considerando que os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil têm estado na vanguarda da luta contra a pandemia de COVID-19 na União, debatendo lacunas e propondo medidas específicas e, por conseguinte, podem contribuir significativamente para o êxito da aplicação, do acompanhamento e do ajustamento dos planos de recuperação da União;

D. Considerando que a consulta do Comité pela Comissão ou pelo Conselho é obrigatória em certos casos e que o Comité pode igualmente adotar pareceres por sua própria iniciativa, dispondo simultaneamente de um amplo domínio de consulta, tal como definido no Ato Único Europeu, no Tratado de Maastricht e no Tratado de Amesterdão, o que permite que seja consultado pelo Parlamento;

E. Considerando que, na sequência do surto pandémico de COVID-19 e tendo em conta a situação na União, o Comité decidiu que todo o seu trabalho teria em conta o impacto da pandemia de COVID-19 na economia e na sociedade em geral;

F. Considerando que o Comité aproveitou o seu grupo de ligação, uma rede de organizações de cúpula da sociedade civil, para debater os desafios com que se depararam na luta contra a pandemia de COVID-19, sintetizar os seus pedidos e apelar a um papel fundamental na conceção do plano de recuperação da União, a fim de poder orientar os decisores políticos na resposta ao impacto económico da crise;

G. Considerando que a pandemia de COVID-19 fez com que fosse necessário o Comité rever e adaptar o seu funcionamento interno e os seus métodos de trabalho, de modo a continuar a desempenhar a sua missão;

1. Regista com satisfação que, no que se refere ao Comité, o Tribunal de Contas (o «Tribunal») não detetou deficiências significativas em relação aos temas auditados referentes aos recursos humanos e à adjudicação de contratos;

2. Realça o facto de o Tribunal, com base no seu trabalho de auditoria, ter concluído que, no seu conjunto, os pagamentos relativos às despesas administrativas das instituições, nomeadamente do Comité, para o exercício de 2020, estavam isentos de erros materiais; congratula-se com o facto de o Tribunal não ter detetado problemas específicos relativos à regularidade das operações;

3. Está ciente de que o capítulo 9 («Administração») do Relatório Anual do Tribunal diz respeito às despesas relativas a recursos humanos, edifícios, equipamento, energia, comunicações e tecnologias da informação e que o Tribunal indica que estas despesas são de baixo risco;

Gestão orçamental e financeira

4. Regista que o orçamento do Comité para 2020 ascendeu a 142,5 milhões de EUR (um aumento de 4,22 % em relação ao orçamento de 2019), dos quais 130,9 milhões de EUR foram gastos ou transitaram para 2021 a título de autorizações;

5. Constata que a taxa de execução foi, em 2020, de 91,8 % (em comparação com 98,1 % em 2019); está ciente de que, na sequência do surto pandémico de COVID-19, várias rubricas orçamentais foram afetadas (despesas de viagem e subsídios dos deputados, interpretação, missões do pessoal e organização de eventos e audições), em termos tanto de uma utilização reduzida das dotações como de despesas adicionais necessárias;

6. Assinala que, para resolver o problema dos montantes remanescentes nas rubricas orçamentais afetadas pelo surto pandémico de COVID-19, o Comité iniciou transferências no início de 2020, resultando num montante total de transferências excecionalmente elevado de aproximadamente 12,5 milhões de EUR; constata, no entanto, que a execução das dotações transitadas de 2019 para 2020 foi ligeiramente inferior à de 2019: 79,2 % (6,9 milhões de EUR), em 2020, em comparação com 82,1 % (7,1 milhões de EUR), em 2019;

7. Regista a decisão da Mesa do Comité, de 28 de abril de 2020, sobre o «Aumento único do subsídio de cofinanciamento informático para os deputados», que permitiu aos membros elegíveis (ou seja, os que participaram em pelo menos 50 % das reuniões para as quais foram convidados) receber 2 500 EUR por cada uma das duas prestações anuais de 2020 (em vez de 1 500 EUR por cada uma das duas prestações em qualquer outro ano); insta o Comité a fornecer informações sobre este aumento único na secção dedicada às despesas de viagem e aos subsídios dos membros no seu sítio Web; assinala que o objetivo dessa decisão era permitir que os membros dispusessem de meios eletrónicos eficientes e estáveis para comunicarem e participarem nas reuniões; salienta que foi também proposto aos membros um PC portátil; observa que a despesa efetiva do subsídio de cofinanciamento informático para os deputados foi, em 2020, de 1 443 500 EUR, dos quais 578 000 EUR correspondem ao referido aumento; chama a atenção, no que diz respeito à boa gestão financeira, para o facto de este subsídio para o cofinanciamento de equipamento informático ser um subsídio fixo e não baseado em custos reais, pelo que não é solicitado aos membros que apresentem documentos comprovativos para poderem obter o subsídio;

8. Lamenta, novamente, a decisão da Mesa do Comité, de 9 de junho de 2020, que autoriza os membros a reclamarem as ajudas de custo diárias habituais por terem participado em reuniões do Comité à distância; observa que o objetivo dessa decisão era compensar os membros pelo tempo despendido no exercício das suas funções e pelos custos administrativos conexos, mas assinala que prejudica a reputação do Comité aos olhos dos cidadãos; assinala que a proposta do Comité relativa a um subsídio diário específico para a participação em reuniões à distância (145 EUR, em comparação com o subsídio fixo de 290 EUR) não pôde ser posta em prática antes da adoção da referida proposta pelo Conselho e da sua subsequente entrada em vigor, em 1 de julho de 2021; entende que nenhuma dessas decisões abrangia os reembolsos para além das ajudas de custo diárias, excluindo assim o reembolso das despesas de viagem e das ajudas de custo; constata que o custo total das ajudas de custo diárias em 2020 foi de 4 440 099 EUR, dos quais 2 270 700 EUR para participação à distância e 2 169 399 EUR para participação presencial; reconhece que as autoridades orçamentais foram notificadas de cada decisão pertinente da Mesa; reitera o seu apelo ao Comité para que analise novas práticas de remuneração, a fim de assegurar uma remuneração justa e proporcionada aos membros, que não se baseie apenas em reembolsos ou subsídios; solicita ao Conselho que alinhe os poderes de decisão do Comité em matéria de remuneração com os do Comité das Regiões;

9. Assinala que a agência de viagens do Comité aplica limites máximos para as viagens entre Bruxelas e as principais cidades europeias; solicita ao Comité informações sobre as medidas que aplica para incentivar os seus membros e a sua agência de viagens a adotarem práticas inteligentes de reserva de viagens;

10. Regista que, em 2020, o Comité, enquanto instituição líder, organizou oito concursos abertos à concorrência com valores superiores a 15 000 EUR; observa que o concurso conjunto relativo a serviços de segurança para o Comité e o Comité das Regiões ascendeu a cerca de 24 milhões de EUR, tornando-se o concurso com o valor mais elevado para o Comité em 2020;

Gestão interna, desempenho e controlo interno

11. Observa que o projeto de análise integrada das atividades (IBIP) foi lançado para identificar as causas profundas das variações orçamentais através da análise comparativa do orçamento e dos custos reais relacionados com atividades como reuniões, eventos e conferências, entre outros; frisa que a primeira parte do IBIP visa identificar e cartografar os processos subjacentes, o que abre caminho à segunda parte do projeto, que se centrará na melhoria e restruturação dos processos; solicita ao Comité que forneça informações sobre os custos e as poupanças associados ao IBIP;

12. Assinala que o Comité emitiu 131 pareceres, documentos de posição e relatórios de informação em 2020 (em comparação com 127 em 2019); tem em conta que, devido às dificuldades em adotar pareceres através de consultas dentro dos apertados prazos interinstitucionais no início da pandemia de COVID-19, o Comité adotou, antes da aprovação do seu procedimento alterado, 13 documentos de posição em resposta às consultas, a fim de garantir um contributo eficaz e atempado para a resposta da União; solicita ao Comité um relatório sobre o seu cumprimento dos prazos interinstitucionais e eventuais atrasos ao longo dos últimos cinco anos;

13. Observa que o novo organigrama entrou em vigor em 1 de janeiro de 2020, introduzindo alterações importantes, como a criação de uma Direção da Comunicação e das Relações Interinstitucionais, e transferindo o Serviço Jurídico para o Secretário-Geral do Comité; receia que a reorganização não proporcione ao Serviço Jurídico a independência de que este necessita para trabalhar de forma eficiente; solicita ao Comité que volte a ponderar a sua reorganização;

14. Regista a adoção da Decisão n.º 078/21 do Comité, que institui um procedimento de consulta do seu serviço jurídico; manifesta a sua preocupação com a redação fraca e imprecisa nos termos da qual o serviço jurídico é «informado e/ou consultado antes da adoção de medidas relativas a irregularidades graves», dado que a mera informação não é suficiente; reitera, uma vez mais, o seu apelo firme à adoção de procedimentos internos que prevejam a consulta atempada e obrigatória do serviço jurídico relativamente a tais irregularidades e medidas conexas, com o objetivo de atenuar o risco jurídico de tais decisões; recorda ao Comité que o serviço jurídico tem de ser capaz de avaliar de forma independente todas as decisões tomadas pela direção do Comité e tem de ser dotado de recursos suficientes e das prerrogativas necessárias que lhe permitam desempenhar com êxito as suas funções no interesse do Comité;

15. Toma nota dos esforços do Comité para divulgar os seus pareceres juntamente com outros relatórios e atividades que também contribuem para a execução da sua missão; reconhece que a avaliação de impacto da Comissão tem regularmente em conta os pareceres do Comité, mas continua preocupado com o impacto do trabalho do Comité; insta o Comité a assegurar que todos os pareceres sejam partilhados com os membros das comissões competentes do Parlamento e a solicitar oficial e sistematicamente um período de intervenção aquando da apresentação de projetos de relatórios do Parlamento, em consonância com o acordo de cooperação entre o Parlamento e o Comité; convida o Comité a implicar os relatores do Parlamento durante a fase de preparação de pareceres, a fim de reforçar, também, a cooperação política com o Parlamento; recomenda que o Comité proceda a uma análise mais quantitativa e qualitativa do impacto dos seus pareceres; insta, por conseguinte, o Comité, a reforçar as equipas dos serviços que trabalham nos domínios do trabalho legislativo e das relações interinstitucionais;

16. Assinala que, em 2020, o Comité organizou quatro sessões de formação sobre avaliação de riscos para membros do pessoal, incluindo quadros médios, com uma participação de cerca de 15 % dos membros do pessoal, bem como sessões de acompanhamento para cada direção, a fim de ajudar a avaliar o impacto dos cenários de risco nos respetivos objetivos anuais; observa que, no final de 2020, foi criado um registo que associa objetivos, riscos e medidas de controlo para cada direção;

17. Regista, com preocupação, que a escassez de pessoal no setor da auditoria interna do Comité (SAI) tem um impacto negativo nas garantias que o auditor interno está em condições de fornecer; recorda que, segundo o Relatório Anual do Tribunal relativo a 2019, o Comité não realizou uma avaliação exaustiva dos riscos desde 2014, e manifesta a sua preocupação pelo facto de a única avaliação global dos riscos se basear quase exclusivamente em informações obtidas pelo SAI; insta a comissão de auditoria interna a corrigir esta situação; observa que são atualmente elaborados uma carta e um manual de auditoria que definem os métodos e procedimentos de trabalho; solicita novamente ao Comité que apresente as principais conclusões do relatório de auditoria interna sobre ética, já solicitado em 2019;

18. Observa que, no final de 2020, o Comité lançou o seu exercício anual para avaliar o cumprimento das normas de controlo interno e que o questionário de 2020 foi revisto; recorda que duas ações de acompanhamento foram adiadas do exercício de 2019 para 2020, a saber i) uma avaliação formal das funções sensíveis, que foi adotada em dezembro de 2021, e ii) a aplicação de uma estratégia de comunicação interna plurianual; lamenta que, devido à importância crucial dessa ação, as reflexões sobre a estratégia de comunicação ainda estejam em curso e que a ação tenha sido adiada para 2021; observa que, a partir do exercício de 2020, o registo e a centralização dos procedimentos por todas as direções estavam previstos para 2021;

19. Congratula-se com o facto de, para além dos controlos preventivos a vários níveis, estar previsto, no âmbito do processo de reembolso, que todos os pedidos sejam verificados por um agente financeiro iniciador e posteriormente reexaminados por um agente de verificação funcionalmente independente e que todos os pagamentos sejam então autorizados por um gestor orçamental devidamente mandatado a nível das equipas de gestão;

Recursos humanos, igualdade e bem-estar do pessoal

20. Constata que, no final de 2020, o número total de efetivos ao serviço do Comité era de 702, o mesmo que no final de 2019, e que a taxa de ocupação dos lugares do quadro do pessoal era de 95,6 %, um valor ligeiramente inferior ao dos anos anteriores; manifesta preocupação com o aumento do volume de trabalho, o qual pode ter consequências para o bem-estar do pessoal;

21. Lamenta o número de vagas de longa duração para cargos de gestão intermédia e superior (cinco vagas, com uma duração igual ou superior a sete meses), de gestores em lugares «interinos» (dois gestores em cargos «interinos», com mais de sete meses), apesar das regras em vigor, e de gestores em lugares duplos «no interesse do serviço» (seis gestores em cargos duplos, com mais de sete meses); deplora que, em 2020, dois processos de seleção tenham sido cancelados e novamente publicados, enquanto um processo de seleção foi encerrado sem nomeação e é objeto de uma queixa ao Provedor de Justiça Europeu («Provedor»); observa, com preocupação, que 23 lugares são ocupados após o termo do prazo para a mobilidade; manifesta a sua preocupação pelo facto de estas situações poderem contribuir para uma perceção negativa da gestão dos recursos humanos do Comité, aumentando assim as dificuldades de recrutamento; solicita ao Secretário-Geral que, enquanto mais alta autoridade administrativa do Comité, proceda a uma avaliação completa da situação e informe as autoridades orçamentais;

22. Observa que, em 2020, o Comité considerou a incapacidade de encontrar membros do pessoal adequados um risco transversal interno; incentiva o Comité a explorar formas de aumentar a atratividade do Comité enquanto empregador e o interesse de potenciais candidatos e a reforçar a colaboração com o Serviço Europeu de Seleção do Pessoal, por exemplo para criar listas de reserva de candidatos qualificados; está ciente da publicação de descrições pormenorizadas de funções no Sysper para todos os lugares no secretariado do Comité, a fim de aumentar a transparência e apoiar uma repartição mais simples das responsabilidades; apela veementemente a que o Secretário-Geral do Comité aumente a transparência na nomeação dos painéis de seleção, especialmente nos procedimentos de recrutamento para cargos de gestão, e ponha termo à criação dos denominados cargos «equivalentes», que tornam a responsabilização mais opaca e criam suspeitas sobre o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento; apela à adoção de medidas destinadas a dar resposta às expectativas de carreira do pessoal, como uma revisão das decisões em matéria de mobilidade do Comité, o investimento na formação do pessoal e a disponibilização de aconselhamento de carreira;

23. Regista que, nos últimos anos, a percentagem de pessoal que usufrui de regimes de trabalho flexíveis oscilou entre cerca de 29 % e 34 %, com uma diminuição significativa em 2020, que pode ser explicada por uma combinação das medidas relacionadas com a pandemia de COVID-19, em particular o confinamento obrigatório, e da isenção do registo do tempo de trabalho adotada pelo Comité; observa, com preocupação, que a percentagem de homens que recorrem a padrões de trabalho flexíveis em 2020 foi de um quinto, mantendo-se aproximadamente a idêntica a 2019; insta o Comité a adotar boas práticas validadas neste domínio, tais como sessões de informação para recém-chegados, aconselhamento individual prestado por agentes responsáveis pela igualdade de oportunidades ou um espaço específico na intranet, bem como a assegurar que o aproveitamento das modalidades de trabalho disponíveis não penalize de forma alguma a progressão na carreira dos trabalhadores em causa; congratula-se com o facto de as pessoas em parcerias registadas poderem beneficiar de licença parental e de os pais com filhos pequenos poderem recorrer à possibilidade de horários de trabalho flexíveis;

24. Congratula-se com o facto de o teletrabalho ter sido alargado e aplicado a todos os membros do pessoal, com exceção dos membros do pessoal que desempenham tarefas críticas que exigem a presença nas instalações; assinala que o pessoal recebeu regularmente um boletim informativo com sugestões e truques, para além de ter beneficiado de ações específicas orientadas para os cuidados pessoais, a fim de os ajudar a lidar com períodos de teletrabalho de longa duração;

25. Constata que, no final de 2020, o Comité empregava 702 membros do pessoal, dos quais 458 mulheres e 244 homens; observa que a percentagem de mulheres que ocupam cargos de gestão intermédia diminuiu, passando de 48 % em 2019 para 47 % em 2020, incluindo chefes de unidade em exercício; regista, com preocupação, uma diminuição mais acentuada nos cargos de gestão de topo, onde a percentagem de mulheres passou de 57 %, em 2019, para 40 % em 2020, incluindo diretores-adjuntos; salienta que esta tendência é contrária ao número crescente de mulheres de nível AD ou equivalente em lugares não de gestão (63,3 % em 2020, em comparação com 62,2 % em 2019 e 60,6 % em 2018); discorda da inclusão de cargos interinos ou adjuntos nos valores devido à sua natureza temporária e ao facto de, numa instituição relativamente pequena, uma nomeação poder distorcer o rácio global;

26. Insta o Comité a explorar incentivos específicos e medidas aplicadas com êxito noutras entidades para promover o acesso das mulheres a cargos de gestão, tais como o reconhecimento formal das responsabilidades de gestão abaixo do nível dos chefes de unidade, o apoio à tutoria e cursos de formação antes da passagem a cargos de gestão; recorda as várias medidas destinadas a reforçar a integração da perspetiva de género no trabalho político e administrativo que foram debatidas e identificadas pela Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros do Parlamento; considera que o Comité deve definir objetivos mais ambiciosos em matéria de equilíbrio de género, a fim de tornar o ambiente de trabalho mais justo, diversificado e atrativo; propõe a nomeação, no seu departamento de recursos humanos, de um responsável pela igualdade de oportunidades para facilitar as ações no terreno a este respeito;

27. Assinala que o Comité emprega pessoal de todos os Estados-Membros; constata, no que diz respeito à origem geográfica dos gestores, que apenas 15 % provinham dos Estados-Membros da UE-13, em dezembro de 2020 (em comparação com 19 % em 2019); insta o Comité a registar progressos significativos e a tomar medidas para alcançar um equilíbrio geográfico no que respeita ao seu pessoal, de modo a que seja alcançada uma representação adequada dos nacionais de todos os Estados-Membros, nomeadamente ao nível da gestão, que reflita a sua diversidade, tal como indicado no artigo 27.º do Estatuto dos Funcionários;

28. Observa que, para fins de proteção dos dados pessoais, não são recolhidos dados sobre o pessoal com deficiência, mas salienta que, consequentemente, é dificultada uma verdadeira avaliação da situação e a elaboração de políticas adequadas neste domínio; assinala que o Comité aplica o princípio das adaptações razoáveis para fornecer mobiliário ergonómico ou equipamento informático para criar um ambiente de trabalho adequado; congratula-se com o facto de a estratégia imobiliária conjunta do Comité e do Comité das Regiões ter plenamente em conta a questão da deficiência;

29. Toma nota da avaliação do plano de ação para a igualdade de oportunidades e a diversidade 2017-2020 e espera que tal dê um contributo valioso para novas medidas adequadas e concretas; insta o Comité a ter igualmente em conta os ensinamentos retirados da pandemia de COVID-19, aquando da elaboração de um novo plano de ação;

30. Congratula-se com o facto de, finalmente, em 2020, o Comité ter adotado uma abordagem individualizada para evitar casos de esgotamento, que incluíam, juntamente com medidas gerais, contactos proativos com membros do pessoal em risco, horários de trabalho flexíveis (sem registo de horários), um boletim informativo com sugestões e truques, assim como medidas de comunicação específicas; deplora que o Comité não esteja em posição de quantificar os casos de membros do pessoal que apresentaram sintomas de esgotamento profissional; insta o Comité a ir além das ações de sensibilização e a adotar boas práticas validadas relativas, por exemplo, à gestão da carga de trabalho, à comunicação e à formação dos gestores em matéria de resolução de conflitos ou uma política de regresso ao trabalho que tenha em conta as especificidades relacionadas com casos específicos de esgotamento;

31. Regista que o Comité acolheu 48 estagiários de longa duração, todos com uma subvenção mensal (incluindo 14 estágios suspensos devido à pandemia de COVID-19, que foram posteriormente retomados no outono de 2020 e são contabilizados duas vezes); observa que todos os estagiários receberam ferramentas informáticas adequadas e beneficiaram das modalidades de trabalho em vigor para os membros do pessoal do Comité, mas lamenta que, dos cinco estagiários de curta duração, três não tenham direito a qualquer contribuição financeira para além da apólice de seguro; reitera o seu apelo ao Comité para que garanta que todos os seus estagiários recebam uma remuneração digna;

32. Recorda a investigação realizada pelo Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) em 2018 e 2019 no que respeita ao caso de assédio que implicou o antigo presidente do Grupo I, iniciado após anos em que as deficiências dos procedimentos internos e a inação injustificada da hierarquia administrativa impediram uma melhor resolução do caso; lamenta profundamente que o Secretário-Geral do Comité continue a recusar-se a admitir lacunas e responsabilidades internas, o que conduz a uma violação do dever de diligência para com o pessoal do Comité; reconhece que a decisão da Mesa do Comité, de 9 de junho de 2020, solicitou ao referido membro que retirasse a sua candidatura à Presidência do Comité e dispensou esse membro de todas as atividades relacionadas com a gestão do pessoal; salienta que o OLAF emitiu recomendações disciplinares e judiciais e que, na sequência destas últimas, o procurador belga abriu um processo penal; está ciente de que esse membro recorreu da decisão da Mesa do Comité para o Tribunal de Justiça, mas perdeu o recurso; salienta que o referido membro continua a não reconhecer nem lamentar os seus erros, o que denota uma total falta de autoanálise e de respeito pelas vítimas em questão;

33. Manifesta-se profundamente preocupado pelo facto de o antigo presidente do Grupo I ter sido nomeado pelo Conselho como membro para um novo mandato; reconhece que o artigo 302.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia confere exclusivamente ao Conselho o poder de nomear membros do Comité, após consulta da Comissão e com base na lista de candidatos proposta pelos Estados Membros; reconhece, por conseguinte, que o Comité não desempenha um papel formal nas decisões tomadas pelo Conselho para nomear membros do Comité; lamenta que o Comité não possa ser consultado no que se refere à nomeação dos seus próprios membros; salienta que, no interesse do bom funcionamento do Comité, o Conselho e a Comissão devem ser devidamente informados sobre os candidatos durante o processo de nomeação; solicita uma revisão do processo de nomeação que permita ao Comité adotar uma abordagem mais ativa no que respeita à nomeação dos seus membros; congratula-se com a vontade do Comité de se envolver mais no processo de nomeação e de chamar a atenção da Comissão para este facto;

34. Regista a decisão da Mesa do Comité, de 9 de junho de 2020, no que respeita à constituição do Comité como parte civil no processo perante o Tribunal Penal de Bruxelas; observa que a imunidade do membro em questão foi levantada no mandato anterior, a pedido do auditor para as questões laborais de Bruxelas, e insta o Comité a adotar rapidamente todas as medidas necessárias para facilitar a ação pendente perante as autoridades judiciais belgas; espera que as partes em causa sejam responsabilizadas e solicita ser informado sobre o processo;

35. Está ciente de que foram celebrados acordos de resolução com as duas vítimas de assédio moral, que continuam a trabalhar no Comité, mas lamenta que essas vítimas aguardem ainda a aplicação final dos acordos; constata que, em abril de 2022, o Comité declarou à Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento que o único ponto pendente do acordo está diretamente relacionado com uma futura alteração do organigrama a decidir com o Comité das Regiões e que ambas as partes concordaram que a solução alternativa incorporada no acordo de resolução não deve ser acionada para já; insta o Comité a agir rapidamente e a apresentar informações sobre a aplicação efetiva desses acordos de resolução, conforme exigido por lei;

36. Lamenta que, desde as reuniões virtuais entre as duas vítimas de falta grave e o presidente do Comité, em março de 2021, o Comité ainda não tenha chegado a um acordo de resolução com as vítimas, lamentando ainda que as medidas tomadas pela direção do Comité não tenham sido nem eficazes, nem decisivas; rejeita o ponto de vista do Secretário-Geral do Comité, segundo o qual o facto de estas duas vítimas já não estarem a trabalhar no Comité constitui uma justificação válida para a não conclusão de acordos de resolução de litígios; recorda ao Comité as várias comunicações enviadas pela vítima que deixou o Comité em 2017; salienta que esta vítima não recebeu nenhuma proposta inicial da administração até meados de 2021, ao passo que as queixas apresentadas ao Secretário-Geral do Comité datam do início de 2019 e, por conseguinte, condena veementemente a declaração do Secretário-Geral, segundo a qual o atraso da resolução foi imputável à vítima; assinala que a vítima, que é um antigo membro do Comité, apresentou vários pedidos ao Presidente do Comité durante a reunião virtual de março de 2021, incluindo um pedido de desculpas público do Comité às vítimas, o pagamento integral da compensação às vítimas e um inquérito externo sobre assédio no Comité; lamenta profundamente que as vítimas que se encontram numa situação vulnerável tenham sido novamente obrigadas a contestar, publicamente, as declarações feitas pelo

Secretário-Geral do Comité ao Parlamento; constata que, em abril de 2022, o Comité declarou à Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento que as medidas acordadas durante a referida reunião foram ou estão a ser aplicadas; regista a declaração pública do Presidente do Comité, de 13 de abril de 2022, reiterando o seu pedido oficial de desculpas em nome do Comité a todas as vítimas do caso;

37. Observa que os acordos de resolução visam cobrir os danos morais, as custas judiciais e o impacto nas carreiras, e manifesta a sua preocupação pelo facto de as negociações individuais em diferentes fases do processo poderem resultar em acordos desequilibrados para as vítimas, dado que os casos são geridos distintamente; insta o Comité a estabelecer e aplicar acordos de resolução adequados e justos para todas as vítimas em causa o mais rapidamente possível; lamenta que o Comité ainda não tenha assumido qualquer responsabilidade ou realizado um inquérito externo para rever a gravidade dos abusos e insta o Comité, tal como prometido pela sua direção, a conduzir essa investigação e a apresentar publicamente desculpas a todas as vítimas de má conduta e assédio moral por parte do antigo presidente do Grupo I; insta o Comité a tomar imediatamente todas as medidas necessárias quando surja um caso e a pôr em prática medidas específicas destinadas a evitar todos os potenciais casos de assédio no futuro; recorda a importância de uma formação obrigatória para o pessoal sobre a política de assédio zero;

38. Recorda ao Comité que a vítima, que é um antigo membro, foi também o denunciante que alertou as instituições da União para a conduta do antigo presidente do Grupo I; condena o facto de, contrariamente ao disposto na Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho ([1]) e nas regras do Comité em matéria de denúncia de irregularidades ([2]), o Comité não ter protegido a identidade do denunciante; desaprova veementemente o facto de tanto o antigo presidente do Comité como o antigo diretor de recursos humanos, atualmente Secretário-Geral do Comité, terem tentado intentar uma ação judicial contra o denunciante;

39. Congratula-se com o novo sistema de comunicação a vários níveis oferecido aos denunciantes (superior hierárquico direto, OLAF e uma autoridade externa), instituído em julho de 2021, juntamente com as orientações e o apoio dos conselheiros em termos de ética;

40. Observa, com preocupação, que, embora se estime em 2020 — a título provisório — que a compensação e as custas judiciais custarão ao Comité cerca de 150 000 EUR, ainda não é possível quantificar o montante total final dos fundos despendidos em anos anteriores ou que se prevê despender neste caso no futuro; insta o Comité, em colaboração com o seu serviço jurídico, a adotar todas as medidas necessárias para finalizar este processo, incluindo a restituição, por parte do autor do crime, dos montantes correspondentes aos valores que o Comité possa ter de pagar às vítimas; lamenta as baixas expectativas quanto à recuperação do montante dos fundos públicos despendidos e solicita ao Comité que forneça ao Parlamento uma estimativa pormenorizada dos montantes que espera recuperar;

41. Recorda que o Parlamento se recusou a dar quitação ao Secretário-Geral do Comité relativamente ao exercício de 2018, nomeadamente devido a uma flagrante violação do dever de diligência e à inação da administração, bem como às consequências financeiras, tendo lamentado profundamente que, até à recusa da quitação relativa ao exercício de 2018, o diretor de Recursos Humanos e Finanças da altura, e atual Secretário-Geral, não tivesse tomado medidas decisivas, nomeadamente medidas preventivas e de reparação;

42. Recorda que, no contexto da quitação relativa a 2019, o Parlamento havia solicitado ao Presidente do Comité que desempenhasse um papel ativo na negociação de um acordo com as vítimas, com o objetivo de conseguir um resultado justo e satisfatório acordado por todas as partes e de evitar qualquer conflito de interesses, solicitando também que o Comité pedisse desculpas publicamente às vítimas, circunstâncias que infelizmente não se concretizaram;

43. Lamenta que, em 2020, tenham sido apresentados seis pedidos de assistência relacionados com possíveis casos de assédio, o que prova que as medidas preventivas em vigor têm de ser reforçadas; está ciente de que três desses pedidos estão relacionados com o caso do antigo presidente do Grupo I, que foi remetido para as autoridades judiciais belgas; observa que um processo foi encerrado e um outro também está pendente perante as autoridades judiciais belgas; alerta, com preocupação, para o facto de, à data de novembro de 2021, um pedido ainda ser objeto

([1]) Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União (JO L 305 de 26.11.2019, p. 17).

([2]) Decisão do CESE n.º 053/16-A, de 2 de março de 2016, artigo 9.º, n.º 1.

de inquérito a nível interno, o que faz com que o Parlamento reitere que, embora deva ser garantido o respeito das garantias processuais e dos direitos individuais, o tempo decorrido é contrário ao interesse das vítimas e, por conseguinte, insta o Comité a acelerar o tratamento desse pedido, sem mais demoras, e a apresentar informações sobre a gestão deste caso;

44. Está ciente do caso de assédio comunicado ao Comité por um denunciante e transmitido ao OLAF em agosto de 2020, que diz respeito a membros do pessoal do Comité das Regiões que trabalham nos serviços conjuntos e contém alegações de má gestão e irregularidades financeiras; insta o Comité e o Comité das Regiões a informarem conjuntamente o Parlamento sobre os resultados do inquérito do OLAF, bem como sobre qualquer outra verificação interna ou medida na pendência de um inquérito;

45. Observa que as decisões em matéria de assédio e denúncia de irregularidades foram revistas em 2020 e lamenta que as novas decisões, que deveriam ter sido adotadas em 2021, tenham sido adiadas; reitera a importância do princípio do dever de diligência para com o pessoal, que inclui a proteção dos denunciantes de irregularidades e a prevenção de qualquer forma de assédio, assim como medidas claras e vigorosas de proteção e de apoio das vítimas; insta o Comité a aplicar procedimentos homogéneos no tratamento dos casos de assédio, para que não existam diferenças entre as vítimas e para garantir um tratamento idêntico aos acusados, independentemente de fatores como o nível hierárquico; recorda ao Comité o seu ponto de vista segundo o qual o facto de o Estatuto dos Funcionários não poder ser imposto a um membro do Comité não poder ser considerado uma desculpa para a inação; constata que, em abril de 2022, o Comité declarou à Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento que as medidas revistas em matéria de assédio e denúncia de irregularidades entraram em vigor em 15 de dezembro de 2021 e 4 de abril de 2022, respetivamente;

46. Tem conhecimento de três inquéritos do OLAF que implicam o Comité, dos quais um encerrado em 2020, sem conclusões que indiquem a responsabilidade do membro do pessoal posto em causa, e dois que ainda estão em curso, um dos quais aberto em 2019 e o outro em 2020, bem como de um processo de seleção que foi rejeitado, também em 2020, sem que tenha sido iniciado qualquer inquérito;

47. Reitera que qualquer comportamento pouco ético do pessoal e dos membros das instituições e organismos da União prejudica a boa gestão dos fundos da União e afeta negativamente a confiança dos cidadãos na União no seu conjunto; regista, com preocupação, que, embora esteja em curso uma profunda revisão do quadro deontológico interno, é inegável que uma violação grave do dever de diligência do Comité para com o seu pessoal persistiu durante demasiado tempo, criando uma cultura lamentável de impunidade e assédio em resultado de estilos de gestão repreensíveis, ilustrados, entre outros elementos, pelos pedidos de assistência recorrentes e pelos casos comunicados ao OLAF; lamenta que os seus apelos inequívocos a um exercício interno de responsabilização tenham sido sistematicamente ignorados e insiste na necessidade de um inquérito externo e independente para determinar a responsabilidade da hierarquia administrativa do Comité e, sempre que necessário, aplicar o artigo 22.º do Estatuto dos Funcionários; apela a um inquérito externo, a fim de proceder a uma revisão dos procedimentos e da eficácia do Comité em matéria de recursos humanos, centrado no tratamento de queixas por assédio e na garantia do bem-estar do pessoal;

Quadro deontológico e transparência

48. Regista a criação de um grupo de trabalho interno incumbido de uma revisão, há muito aguardada, do quadro deontológico geral do Comité; está ciente de que o grupo de trabalho elaborou um plano de ação que foi adotado em janeiro de 2021 e conduziu a revisões do código de conduta do Comité; insta o Comité a informar o Parlamento sobre os resultados desta análise, o plano de ação e as medidas de execução;

49. Observa que foi confiado a um grupo específico de membros do Comité o mandato de rever o código de conduta dos membros, inclusive reforçando as medidas de prevenção e eventuais sanções, na sequência do início do novo mandato do Comité, em outubro de 2020; considera que o código de conduta se deve basear na experiência adquirida na sequência do caso de assédio, remeter para os princípios aprovados pelo Tribunal Geral nos seus acórdãos e pela Provedora de Justiça nas suas recomendações e incluir um procedimento de denúncia específico e célere, que proteja imediatamente as vítimas, para além de um sistema de sanções claro e aplicável; está ciente de que o novo código de conduta foi adotado em janeiro de 2021 e de que foi disponibilizada aos membros uma brochura pormenorizada sobre a sua aplicação; exorta o Comité a utilizar boas práticas validadas para sensibilizar os membros titulares e suplentes e, a longo prazo, melhorar a cultura interna do Comité no que respeita às questões de ética;

50. Salienta que o novo código de conduta inclui um procedimento de expulsão, nos termos do qual a expulsão é decidida pela Assembleia com base numa proposta apresentada pela Mesa e notificada ao Conselho para que possa ser iniciado um processo de substituição; congratula-se com o facto de o Regimento revisto ser consonante com as disposições em matéria de expulsão estabelecidas no código de conduta, e está ciente de que a revisão em curso do Regimento do Comité é necessária para tornar viável o recurso ao referido procedimento de expulsão; insta o Comité a informar rapidamente o Parlamento sobre a revisão e incentiva o Comité a encetar conversações exploratórias com a Comissão sobre a possibilidade de alterar as disposições pertinentes em vigor;

51. Está ciente das quatro queixas tratadas pelo Provedor de Justiça em 2020, que diziam respeito à falta de transparência, à recusa de acesso a documentos e, em dois casos, à omissão de resposta a um pedido; observa que pelo menos um desses inquéritos dizia respeito a reembolsos e subsídios; condena a falta de transparência e exorta o Comité a elaborar uma comunicação completa e transparente sobre esta matéria;

52. Solicita ao Comité que continue a participar em ações de sensibilização sobre o quadro deontológico e os procedimentos de denúncia de irregularidades; congratula-se com o curso de formação obrigatório em matéria de ética e integridade para todos os membros do pessoal, incluindo os recém-chegados, na sequência de uma decisão adotada em 2021; insta o Comité a tornar esta formação obrigatória para os membros e gestores; regozija-se com a criação de um cargo de coordenador em matéria de ética na Direção dos Recursos Humanos e Finanças do Comité, com o apoio de uma nova equipa de conselheiros em matéria de ética; congratula-se com a assinatura de um novo acordo de nível de serviço com o Serviço de Investigação e Disciplina da Comissão (IDOC) para profissionalizar os inquéritos administrativos;

53. Reconhece que o Acordo entre o Parlamento Europeu e a Comissão Europeia sobre o registo de transparência para organizações e trabalhadores independentes que participam na elaboração e execução de políticas da UE ([3]) e o Acordo Interinstitucional, de 20 de maio de 2021, entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre um registo de transparência obrigatório ([4]), permitem a participação voluntária das instituições, dos órgãos, dos organismos e das agências da União; opõe-se à recusa, pelo Comité, da utilização do Registo de Transparência com base no facto de o Comité ser um órgão consultivo; exorta o Comité a aderir ao Registo de Transparência, a fim de favorecer a transparência das suas interações com representantes de interesses externos;

54. Observa que a criação de um provedor interno é uma das principais medidas do plano de ação adotado em 2021 para reforçar o quadro deontológico do Comité; recorda que a decisão de criar um provedor interno foi apresentada como um acordo bem aceite pelo pessoal quando, ao invés, o Comité do Pessoal emitiu um parecer desfavorável sobre a questão; reitera as reservas expressas pelo Comité do Pessoal e pelo Serviço Jurídico do Comité sobre a proposta no que diz respeito à independência, imparcialidade e confidencialidade do provedor interno; interroga-se sobre a necessidade de um provedor interno no domínio da ética, tendo em conta, por um lado, as limitações em termos de recursos humanos e, por outro, a existência de conselheiros no domínio da ética, conselheiros confidenciais e, em particular, o acordo com o IDOC; insta o Comité a centrar-se na aplicação dos mecanismos relacionados com a ética já existentes, afetando simultaneamente pessoal adequado ao trabalho legislativo, centrando-se na eficácia real das medidas adotadas; recorda que o Provedor de Justiça, no seu relatório sobre a dignidade no trabalho nas instituições e agências da UE (SI/2/2018/AMF), observa que encontrar investigadores que sejam considerados imparciais e justos pode ser particularmente difícil em instituições de pequena dimensão e recomenda o recurso a investigadores externos e independentes em vez de a uma equipa interna, a fim de garantir a independência e a neutralidade;

55. Reitera o seu pedido de novas melhorias relativamente às atividades externas dos membros na sequência da recomendação do Provedor de Justiça no seu relatório intitulado «Revolving doors — Implementation of Article 16 of the EU Staff Regulations in a range of EU institutions, bodies and agencies» (Portas giratórias — Aplicação do artigo 16.º do Estatuto dos Funcionários da UE numa série de instituições, órgãos e agências da UE), caso SI/2/ /2017/NF; regista a decisão do Comité de realizar uma análise pormenorizada para avaliar o grau de aplicação das várias recomendações formuladas pelo Provedor de Justiça nesse relatório; convida o Comité a acelerar a decisão sobre a revisão do atual quadro sobre grupos de pressão e a representação de interesses, a fim de reforçar igualmente o seu sistema para evitar potenciais conflitos de interesses;

([3]) JO L 277 de 19.9.2014, p. 11.
([4]) JO L 207 de 11.6.2021, p. 1.

Digitalização, cibersegurança e proteção de dados

56. Reconhece que o surto pandémico de COVID-19 acelerou a tendência já em curso de simplificação e digitalização dos instrumentos de comunicação e dos processos administrativos, como a adoção de circuitos financeiros «sem papel»; considera que as melhorias testadas, introduzidas em março de 2020, devem tornar-se estruturais e ser utilizadas após a pandemia;

57. Constata que o orçamento para as TI foi, em 2020, de 7 500 000 EUR, em comparação com 4 900 000 EUR em 2019, o que representa um aumento de 53 %, devido em grande medida a dotações não utilizadas transferidas de outras rubricas orçamentais para fazer face aos atrasos no domínio das TI; recorda que as transferências orçamentais não podem substituir o financiamento estrutural necessário de qualquer serviço informático;

58. Regista que, até ao final de 2020, o Comité tinha disponibilizado um PC portátil a cada membro do pessoal, ao passo que os auscultadores de alta qualidade eram fornecidos a pedido, com um custo total de 322 462 EUR; está ciente de que, em janeiro de 2021, o Comité adotou uma decisão sobre o pagamento de um montante fixo, a pedido dos membros do pessoal elegíveis, para cobrir os custos extraordinários relacionados com o teletrabalho obrigatório (foram apresentados 563 pedidos, num montante total de 107 271 EUR);

59. Congratula-se com os resultados específicos relacionados com a cibersegurança enunciados na estratégia digital do Comité; regozija-se com a estreita cooperação com a Equipa de Resposta a Emergências Informáticas para as instituições, organismos e agências da UE (CERT-UE), enquanto pedra angular da segurança informática do Comité;

60. Felicita o Comité pela melhoria significativa do portal dos membros, do sistema Phoenix e da ferramenta de gestão de fluxos documentais Adonis, bem como pelos progressos realizados no que diz respeito ao ambiente híbrido em nuvem, enquanto componente final do espaço de trabalho digital; observa que a secção dos membros na Intranet do Comité foi totalmente remodelada para se tornar um balcão único; congratula-se com a utilização de assinaturas eletrónicas qualificadas para assinar documentos eletronicamente, bem como de outras ferramentas à distância e digitais;

61. Observa que, nos últimos anos, a auditoria interna do Comité se centrou quase integralmente na análise e avaliação da solidez dos procedimentos e processos e, em menor medida, na auditoria das operações; apela a um plano específico para promover a auditoria interna à distância, ou digital, no Comité; observa que, a pedido da Autoridade Europeia para a Proteção de Dados, o Comité fez o levantamento das transferências de dados pessoais para países terceiros e concluiu que não foram afetadas quaisquer atividades; constata que o Comité assinou o registo que o vincula a um contrato-quadro interinstitucional com a Microsoft e que já não tem contratos de licença individuais em separado com a Microsoft; incentiva, no entanto, o Comité a dar prioridade à tecnologia de fonte aberta, a fim de manter o controlo sobre os seus próprios sistemas técnicos, evitar dependências e a dependência do fornecedor, proporcionar salvaguardas mais fortes para a privacidade e a proteção de dados dos utilizadores e aumentar a segurança e a transparência para o público;

Edifícios e segurança

62. Está ciente de que o Comité e o Comité das Regiões estão a aplicar a respetiva estratégia imobiliária a longo prazo com ênfase na concentração geográfica e na reorganização da atribuição de gabinetes; observa que o grupo de trabalho responsável considerou essencial dispor de um edifício adicional, com uma capacidade de cerca de 200 pessoas, para poder criar boas condições de trabalho; regista que essa análise levou o Comité e o Comité das Regiões a negociarem o arrendamento do edifício B100 com o Serviço Europeu para a Ação Externa e que o projeto de acordo administrativo foi aprovado pelas mesas do Comité e do Comité das Regiões no último trimestre de 2020; está ciente de que a pandemia de COVID-19 causou um atraso no processo;

63. Congratula-se com as melhorias em domínios fundamentais da estratégia imobiliária, nomeadamente a renovação dos edifícios existentes, a fim de criar espaços de trabalho mais saudáveis, alinhados com as normas ergonómicas, aumentar o nível de segurança, reduzir o consumo de eletricidade e respeitar as obrigações ambientais;

64. Observa que, após a aquisição do edifício B100 em setembro de 2021, decorrem atualmente testes e ações de supressão do amianto; insta o Comité e o Comité das Regiões a controlarem periodicamente as condições desse edifício e a manterem sempre o pessoal em conformidade; recorda a sua resolução, de 20 de outubro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre a proteção dos trabalhadores contra o amianto ([5]);

([5]) Textos Aprovados, P9_TA(2021)0427.

Ambiente e sustentabilidade

65. Congratula-se com a integração de normas em matéria de sustentabilidade, ambiente e acessibilidade, incluindo as do sistema de ecogestão e auditoria da União (EMAS), como parte da estratégia imobiliária do Comité e do Comité das Regiões; observa que, desde a criação do seu sistema de gestão ambiental, o Comité e o Comité das Regiões tomaram várias medidas destinadas a melhorar o desempenho energético dos seus edifícios e reduzir a sua pegada de carbono; regozija-se com a criação do grupo de trabalho dedicado ao Pacto Ecológico e está ciente de que decorre atualmente um estudo sobre a neutralidade carbónica do Comité e do Comité das Regiões até 2030; congratula-se com o facto de o Comité participar no regime de compensação das emissões de gases com efeito de estufa do Parlamento e dispor de uma rubrica orçamental específica para assegurar as respetivas dotações; regozija-se com o facto de a eletricidade consumida pelo Comité ser exclusivamente fornecida por energia verde proveniente de fontes sustentáveis; incentiva ainda o Comité a instalar painéis solares em todos os edifícios, a fim de aumentar a eficiência carbónica;

66. Toma nota de uma série de medidas concretas tomadas para reduzir a utilização de papel e insta o Comité a adotar uma verdadeira política de não utilização de papel; congratula-se com o facto de a quantidade de papel utilizado por pessoa e por dia, em 2020, ter diminuído 52 % em comparação com 2019, e 81 % em relação a 2015;

67. Congratula-se com as medidas concretas adotadas pelo Comité para promover a utilização de modos de transporte sustentáveis, como bicicletas de serviço, infraestruturas para ciclistas e um sistema de vales para aceder aos parques de estacionamento em circunstâncias excecionais; observa que a política de mobilidade inclui uma contribuição financeira para os utilizadores de bicicletas e para os membros do pessoal que adquiriram bilhetes para os transportes públicos, e que os membros do pessoal que beneficiam de ambas as contribuições renunciam ao seu direito de utilizar as instalações de estacionamento;

68. Regista o compromisso assumido pelo Comité de implementar os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas e de estar em consonância com estes objetivos e com as estratégias pertinentes da União; salienta que o Comité dispõe de um Observatório do Desenvolvimento Sustentável, que visa promover a sustentabilidade na União;

69. Felicita o Comité por cogerir a Plataforma Europeia das Partes Interessadas para a Economia Circular juntamente com a Comissão;

Comunicação e multilinguismo

70. Observa que, em outubro de 2019, a Mesa adotou um novo logótipo do Comité, que reflete as características dos logótipos das instituições da União; considera que esta mudança contribuirá para a visibilidade e a coesão da imagem das instituições, órgãos, organismos e agências da União junto dos cidadãos;

71. Congratula-se com o facto de o Comité ter conseguido adaptar a sua estratégia de comunicação no contexto da pandemia de COVID-19, organizando uma série de eventos e ações de relevo em linha para facilitar a sua divulgação e os seus contactos com as partes interessadas e os cidadãos; salienta que, em julho de 2020, o Comité atribuiu, em vez do seu Prémio Anual para a Sociedade Civil, um prémio especial intitulado «Sociedade Civil contra a COVID-19» para recompensar as iniciativas sem fins lucrativos de pessoas, organizações da sociedade civil e empresas privadas destinadas a combater a crise da COVID-19 e as suas consequências;

72. Sublinha que todo o trabalho relacionado com os pareceres e relatórios de informação do Comité está disponível em todas as línguas oficiais e que o sítio Web do Comité está em conformidade com as normas de acessibilidade da União para os organismos do setor público;

73. Congratula-se com a participação do Comité na Conferência sobre o Futuro da Europa, ajudando esse exercício democrático a aproximar-se mais da sociedade civil organizada; incentiva ainda o Comité a ajudar os seus membros a participarem em diálogos locais com os cidadãos e a sociedade civil sobre assuntos europeus;

Cooperação interinstitucional

74. Congratula-se com o aumento constante e a eficácia da cooperação bilateral entre o Parlamento e o Comité; incentiva tanto o Parlamento como o Comité a prosseguirem as reuniões regulares entre os seus presidentes e vice-presidentes e a reforçarem a cooperação estruturada entre os respetivos relatores e os grupos políticos e as instâncias preparatórias em que os seus membros estão organizados; considera que a cooperação política do Comité com o Parlamento, o Conselho e a Comissão deve ser mais sistemática, tendo em conta o papel do Comité enquanto representante dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil;

75. Salienta que os acordos de nível de serviço com quatro serviços da Comissão (PMO, DG DIGIT, DG BUDGET e DG HR) foram revistos e que foram aditados serviços suplementares;

76. Destaca a adoção do novo acordo de cooperação administrativa entre o Comités e o Comité das Regiões, que entrou em vigor em 1 de novembro de 2021, que reforça a governação da cooperação e os mecanismos de controlo para assegurar uma gestão eficiente dos serviços conjuntos; regista, com satisfação, que o Comité considera que o novo acordo é mais moderno e mais simples do que o acordo anterior e é fundamental para a criação de sinergias com o Comité das Regiões;

77. Reitera a posição expressa nas recomendações de quitação anteriores sobre a necessidade de aplicar plenamente o acordo de cooperação assinado entre o Parlamento e o Comité e o Comité das Regiões, ao abrigo do qual foram transferidos, no total, 60 tradutores, incluindo 36 do Comité, para o Parlamento em troca do acesso aos serviços do Serviço de Estudos do Parlamento Europeu; salienta, a este respeito, a escassez de pessoal do Comité em domínios políticos, o que tem um impacto negativo no cumprimento do seu mandato;

Pandemia de COVID-19

78. Está ciente de que a pandemia de COVID-19 influenciou significativamente as atividades do Comité, em particular porque os seus membros se deslocam às instalações do Comité para debater sobre os seus pareceres e resoluções; reconhece os esforços coletivos que garantiram um apoio contínuo às atividades políticas do Comité;

79. Assinala que, a fim de assegurar a continuidade das atividades, o Comité coordenou todas as medidas de prevenção e proteção aplicadas desde março de 2020 numa estratégia multifacetada de prevenção da saúde, descrevendo todas as medidas físicas, operacionais e médicas adotadas, como o teletrabalho alargado, o equipamento informático e de videoconferência, o equipamento para a saúde e a segurança nas instalações e a desmaterialização dos processos;

80. Observa que o plano de continuidade das atividades em vigor foi considerado insuficientemente eficaz devido à natureza específica da pandemia de COVID-19 e que, por conseguinte, o Comité criou um grupo de trabalho específico, liderado pelo diretor dos Recursos Humanos, que se baseou numa vasta gama de contactos, tanto dentro do Comité como com outras instituições; salienta a importância de pôr em prática exercícios de continuidade das atividades para estar preparado, o máximo possível, para eventuais acontecimentos perturbadores futuros;

81. Valoriza a abordagem que consiste em colocar a saúde e a segurança dos membros e do pessoal em primeiro lugar, enquanto a organização se adaptou à situação em constante evolução; observa que foi adotada uma derrogação geral às regras do teletrabalho para permitir o trabalho a partir do estrangeiro dos membros do pessoal i) retidos no seu país de origem devido a restrições de viagem, ii) com um familiar dependente ou doente no estrangeiro, ou iii) mediante pedido, sob determinadas condições; considera que a decisão que autoriza o teletrabalho a partir do estrangeiro teve um impacto positivo na redução do *stress* psicológico e do absentismo;

82. Congratula-se com o facto de o Comité e o Comité das Regiões terem trabalhado em estreita colaboração e continuarem a fazê-lo no que diz respeito à harmonização de medidas como o acesso aos edifícios, os protocolos de higiene e de limpeza; salienta que a coordenação foi facilitada pela presença de responsáveis pela continuidade das atividades em cada equipa de gestão da COVID-19;

83. Frisa que as atividades fundamentais não cessaram durante a pandemia de COVID-19, o que permitiu ao Comité representar os parceiros sociais e as organizações da sociedade civil no processo decisório da União, apoiando as instituições da União na gestão da situação de crise em causa;

84. Congratula-se com a intenção de tirar partido dos ensinamentos da pandemia e de conceber uma nova política em matéria de teletrabalho/horários de trabalho e observa que o diálogo social sobre esta questão está atualmente em curso; incentiva o Comité a integrar na estratégia de gestão interna os ensinamentos retirados do surto pandémico em termos de continuidade das atividades e abordagens da gestão de crises, capacidade de resposta informática, resiliência da organização, dever de diligência para com o seu pessoal, eficácia da comunicação interna e flexibilidade dos processos de trabalho.