Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

19 de novembro de 2020 *

«Recurso de decisão do Tribunal Geral — Função pública — Funcionários — Serviço Europeu para a Ação Externa (SEAE) — Política de transferências dos funcionários — Lugar de chefe da delegação da União Europeia na Etiópia — Decisão que recusa prorrogar a afetação no referido lugar — Interesse do serviço — Princípio da igualdade de tratamento — Discriminação positiva em benefício do sexo sub-representado — Artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários da União Europeia»

No processo C-93/19 P,

que tem por objeto um recurso de um acórdão do Tribunal Geral nos termos do artigo 56.º do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia, interposto em 6 de fevereiro de 2019,

Serviço Europeu para a Ação Externa (SEAE), representado por S. Marquardt e R. Spac, na qualidade de agentes,

recorrente,

sendo a outra parte no processo:

Chantal Hebberecht, residente no Luxemburgo (Luxemburgo),

recorrente em primeira instância,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: M. Vilaras, presidente de secção, N. Piçarra (relator), S. Rodin, D. Šváby e K. Jürimäe, juízes,

advogado-geral: J. Kokott,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 23 de abril de 2020,

profere o presente

* Língua do processo: francês.

Acórdão

1 Com o seu recurso, o SEAE pede a anulação do Acórdão do Tribunal Geral da União Europeia de 27 de novembro de 2018, Hebberecht/SEAE (T-315/17, a seguir «acórdão recorrido», EU:T:2018:842), através do qual este deu provimento ao recurso interposto por Chantal Hebberecht, que tinha por objeto, designadamente, a anulação da Decisão do SEAE de 30 de junho de 2016, que indeferiu o pedido apresentado por esta última de prorrogação da sua afetação ao lugar de chefe da delegação da União Europeia na Etiópia (a seguir «decisão controvertida»).

Quadro jurídico

2 Nos termos do artigo 5.º, n.º 3, da Decisão 2010/427/UE do Conselho, de 26 de julho de 2010, que estabelece a organização e o funcionamento do Serviço Europeu para a Ação Externa (JO 2010, L 201, p. 30), «[o] Chefe de Delegação recebe instruções do Alto Representante [da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança] e do SEAE, e é responsável pela sua execução».

3 O artigo 6.º, n.ºs 2 e 10, desta decisão dispõe:

«2. O SEAE é constituído por funcionários e outros agentes da União Europeia, incluindo membros dos serviços diplomáticos dos Estados-Membros nomeados como agentes temporários;

São aplicáveis a este pessoal o Estatuto [dos Funcionários da União Europeia] e o [Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia].

[…]

10. O Alto Representante [da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança] estabelece as regras aplicáveis à mobilidade por forma a assegurar que o pessoal do SEAE tenha um elevado grau de mobilidade. […] Em princípio, todo o pessoal do SEAE deve periodicamente exercer funções nas delegações da União. O Alto Representante [da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança] estabelece regras para o efeito.»

4 O artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários da União Europeia (a seguir «Estatuto») dispõe:

«1. Na aplicação do presente Estatuto, é proibida qualquer discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

[…]

2. A fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional, o que constitui um elemento essencial a ter em consideração na aplicação de todos os aspetos do presente Estatuto, o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que as instituições da União Europeia mantenham ou adotem medidas e ações que prevejam regalias especiais destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional por pessoas do sexo sub-representado ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional.

3. As entidades competentes para proceder a nomeações das instituições definirão, de comum acordo, após parecer do Comité do Estatuto, as medidas e ações destinadas a promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres nas matérias reguladas pelo presente Estatuto e adotarão as disposições adequadas, nomeadamente para solucionar as desigualdades de facto que afetam as oportunidades das mulheres nas matérias reguladas pelo Estatuto.

[…]

6. No respeito dos princípios da não discriminação e da proporcionalidade, qualquer limitação da sua aplicação deve ser justificada em fundamentos objetivos e razoáveis e destinada a prosseguir os objetivos legítimos de interesse geral no quadro da política de pessoal. […]»

5 O artigo 7.º, n.º 1, do Estatuto prevê:

«A entidade competente para proceder a nomeações coloca cada funcionário, mediante nomeação ou transferência, no interesse exclusivo do serviço, e sem ter em conta a nacionalidade, num lugar do seu grupo de funções que corresponda ao seu grau.

O funcionário pode requerer a transferência dentro da sua instituição.»

6 O artigo 95.º, n.º 1, do Estatuto dispõe:

«Os poderes conferidos pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações são exercidos pelo Alto Representante da União para os Negócios Estrangeiros e a Política de Segurança (doravante "Alto Representante") no que respeita ao pessoal do SEAE. O Alto Representante pode determinar quem exerce esses poderes no SEAE. […]»

Antecedentes do litígio e decisão controvertida

7 Em 1 de setembro de 2013, C. Hebberecht, funcionária do SEAE, foi nomeada chefe da delegação da União na Etiópia, por um período de quatro anos.

8 No âmbito do exercício de transferências para os anos 2017 e 2018, os funcionários em funções nas delegações da União foram informados, por nota do SEAE de 22 de março de 2016, da possibilidade de apresentarem um pedido de transferência antecipada ou de prorrogação da sua afetação. A referida nota especificava que os referidos pedidos só seriam deferidos em casos excecionais devidamente fundamentados tendo em conta o interesse do serviço.

9 Em 15 de abril de 2016, C. Hebberecht pediu uma prorrogação da sua afetação por um quinto ano. Em 30 de junho de 2016, a autoridade investida do poder de nomeação do SEAE, através da decisão controvertida, indeferiu esse pedido, afirmando, designadamente, que, «no interesse de assegurar a transferência regular dos chefes de delegação, foi geralmente seguida uma política clara de mobilidade após um período máximo de quatro anos no lugar».

10 C. Hebberecht, baseando-se no artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto, apresentou uma reclamação desta decisão, registada em 30 de setembro de 2016, na qual alegava que a mesma era contrária ao interesse e à continuidade do serviço, à transparência, à igualdade de tratamento e ao respeito das medidas de discriminação positiva tomadas relativamente às mulheres.

11 Por Decisão de 1 de fevereiro de 2017, a autoridade investida do poder de nomeação do SEAE indeferiu a reclamação, alegando que a administração dispõe de um amplo poder de apreciação no que respeita às necessidades atinentes ao interesse do serviço e à política de mobilidade do pessoal. Salientou igualmente que não existia uma obrigação de tomar em consideração a qualidade de mulher de C. Hebberecht na apreciação do pedido de prorrogação da sua afetação que apresentou.

Tramitação do processo no Tribunal Geral e acórdão recorrido

12 Por petição apresentada na Secretaria do Tribunal Geral em 15 de maio de 2017, C. Hebberecht interpôs um recurso que tinha por objeto, por um lado, a anulação da decisão controvertida e, por outro, a reparação dos danos morais alegadamente sofridos.

13 Em apoio do seu pedido de anulação, invocou três fundamentos relativos à violação, respetivamente, do interesse e da continuidade do serviço, do dever de transparência e do princípio da igualdade de tratamento.

14 O Tribunal Geral julgou improcedentes os dois primeiros fundamentos. Julgou igualmente improcedentes as duas primeiras partes do terceiro fundamento, relativas, por um lado, à existência de uma discriminação de caráter racial e, por outro, à concessão de prorrogações a outros chefes de delegação. No entanto, julgou procedente a terceira parte do terceiro fundamento, respeitante às medidas a tomar relativamente às mulheres.

15 A este respeito, o Tribunal Geral salientou, antes de mais, nos n.os 89 a 91 do acórdão recorrido, que, embora o artigo 1.º-D, n.os 2 e 3, do Estatuto demonstre a vontade do legislador da União de conferir à igualdade entre homens e mulheres um lugar «essencial» nas deliberações que aplicam «todos» os aspetos do Estatuto, tal vontade não encontrava, todavia, eco nas posições adotadas pelo SEAE, o qual, pelo contrário, indicou que, na falta de disposições que apliquem essas disposições do Estatuto, não está vinculado pelo dever de compensar a sub-representação das mulheres em determinadas funções.

16 O Tribunal Geral recordou em seguida, no n.º 93 do acórdão recorrido, que, no artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto, o legislador da União não se limita a anunciar a adoção de medidas pelas instituições da União, declarando também, sem qualquer outra condição, que a igualdade entre homens e mulheres constitui uma dimensão «essencial» a tomar em conta em «todos» os aspetos da aplicação do Estatuto. Daí deduziu, no n.º 94 do referido acórdão, que, ao excluir a igualdade entre homens e mulheres das considerações que envolveram a adoção da decisão controvertida, o SEAE infringiu o artigo 1.º-D, n.os 2 e 3, do Estatuto, antes de precisar, no n.º 95 do referido acórdão, que tal erro era evidente.

17 Por último, após ter recordado, no n.º 96 do acórdão recorrido, que, segundo jurisprudência constante, «a anulação de uma decisão administrativa em virtude de um erro não se justifica quando esse erro não tenha influenciado de modo determinante o conteúdo dessa decisão», o Tribunal Geral declarou, no n.º 97 do mesmo acórdão, que a parte decisória da decisão controvertida poderia ter sido diferente se a igualdade entre homens e mulheres não tivesse sido excluída à partida, por princípio, da apreciação feita pelo SEAE.

18 Por consequência, o Tribunal Geral anulou a decisão controvertida. Além disso, julgou o pedido de indemnização inadmissível.

Pedidos das partes no Tribunal de Justiça

19 No seu recurso, o SEAE conclui pedindo que o Tribunal de Justiça se digne:

– anular o acórdão recorrido;

– negar provimento ao recurso em primeira instância; e

– condenar C. Hebberecht nas despesas.

20 C. Hebberecht não apresentou articulado de resposta.

Quanto ao presente recurso

Argumentos do SEAE

21 Em apoio do seu recurso, o SEAE invoca um fundamento único, relativo ao erro de direito alegadamente cometido pelo Tribunal Geral, uma vez que este último, por um lado, interpretou o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto no sentido de que esta disposição «contém um princípio diretamente aplicável às decisões individuais tomadas pela instituição em aplicação do Estatuto [e] confere um direito individual ao funcionário em causa» e, por outro, infringiu, neste contexto, «a forma como o SEAE aplica a política de igualdade de género no âmbito da política de mobilidade e de transferências entre a sede do SEAE e as delegações da União […]».

22 No que respeita, em primeiro lugar, à interpretação alegadamente incorreta do artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto, o SEAE alega que esta disposição enuncia unicamente um objetivo geral, que não é diretamente aplicável no âmbito de decisões individuais como a decisão controvertida. Este número deve ser lido em conjugação com o n.º 3 do mesmo artigo, que obriga as instituições da União a definir as medidas a adotar para alcançar esse objetivo.

23 O SEAE sublinha, a este respeito, a utilização, na redação do artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto, da expressão «ter em consideração», que deixa uma ampla margem de apreciação à administração. Esta interpretação não é posta em causa pelas expressões «todos os aspetos do presente Estatuto» ou «elemento essencial» salientadas pelo Tribunal Geral no acórdão recorrido. Segundo o SEAE, «ter em consideração» a igualdade entre homens e mulheres não é sinónimo de «aplicar a igualdade de oportunidades».

24 Por conseguinte, considera que o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto não impõe nenhuma obrigação direta às instituições da União. Permite-lhes unicamente adotar medidas de discriminação positiva em derrogação do princípio da igualdade de tratamento enunciado no n.º 1 deste artigo. Neste âmbito, o n.º 3 do referido artigo obriga as referidas instituições a adotar uma política geral em matéria de igualdade entre homens e mulheres com o objetivo específico de solucionar as desigualdades que afetam as mulheres. Esta política deve, em seguida, ser «tida em consideração» em situações concretas.

25 Daqui resulta que, contrariamente ao que o Tribunal Geral declarou nos n.os 92 e 93 do acórdão recorrido, a primeira parte do artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto está subordinada à adoção de medidas de execução pelas instituições da União e, consequentemente, não pode ser aplicada de forma direta e isolada, sob pena de conduzir a decisões arbitrárias ou contraditórias. No que respeita à segunda parte do mesmo número, que se segue ao enunciado do objetivo geral a prosseguir, o SEAE considera que permite que as instituições da União adotem medidas de discriminação positiva a favor do sexo sub-representado ou evitem desvantagens.

26 Tal interpretação do artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto é confirmada pela génese desta disposição. A intenção do legislador da União não foi formular direitos e obrigações diretamente aplicáveis, mas incentivar as instituições da União a adotar uma política e medidas de execução em matéria de igualdade entre homens e mulheres.

27 No que respeita, em segundo lugar, à apreciação alegadamente errada, por parte do Tribunal Geral, das políticas levadas a cabo pelo SEAE em matéria de transferência dos seus funcionários, este último sustenta, em substância, que mesmo que se admita que o princípio da igualdade entre homens e

mulheres, garantido pelo artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto, é diretamente aplicável, não o é a uma decisão de recusa de prorrogação do mandato de um chefe de delegação da União, uma vez que tal decisão não pressupõe uma escolha entre várias pessoas.

28 O SEAE acusa, em primeiro lugar, o Tribunal Geral de, no n.º 90 do acórdão recorrido, ter desvirtuado a sua argumentação. Com efeito, nunca afirmou de maneira geral que as considerações relativas ao género são alheias ao interesse do serviço. Alegou que uma decisão relativa aos pedidos de prorrogação dos mandatos dos chefes de delegação da União é, por natureza, individual e neutra no que respeita ao género da pessoa, uma vez que não se trata de uma decisão relativa ao provimento de um lugar vago para a qual a administração deve escolher entre vários candidatos. Precisa, a este respeito, que aplica uma política em matéria de igualdade de oportunidades no âmbito das transferências entre a sede do SEAE e as delegações.

29 Em seguida, o SEAE recorda que resulta do artigo 6.º, n.º 10, da Decisão 2010/427 que todo o pessoal do SEAE tem um «elevado grau de mobilidade», o que se traduz numa transferência regular desse pessoal entre as delegações da União. Estes elementos, que definem o interesse do serviço, estão refletidos na política de transferências do SEAE.

30 O SEAE indica que tem em conta, na prática, a necessidade de promover a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no âmbito da sua política geral de transferências, concretamente, na seleção dos candidatos para lugares vagos nas delegações da União. Deste modo, é necessário distinguir entre, por um lado, uma situação de concorrência entre diferentes candidatos e, por outro, um pedido individual de prorrogação da afetação a um lugar, como o que está em causa no presente processo, que é excecional e deve ser, «em primeiro lugar, tratado em função do interesse do serviço e do objetivo geral de assegurar uma transferência regular entre a sede e as delegações e inversamente».

31 Mesmo admitindo que o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto obriga a ter em conta o princípio da igualdade entre homens e mulheres na adoção de uma decisão individual, como a que está em causa no presente processo, a apreciação da oportunidade da prorrogação da afetação a um lugar deve ser efetuada, antes de mais, à luz do interesse do serviço.

32 Daqui resulta, em sua opinião, que a política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres deve ser aplicada no momento da transferência anual do pessoal entre a sede do SEAE e as delegações da União ou entre as delegações da União, aquando da publicação dos anúncios de abertura de vagas para os lugares em causa. Em contrapartida, tal política «dificilmente [pode] aplicar-se a decisões de prorrogação de mandato, por natureza individuais e [quando] não existe uma situação de concorrência entre vários candidatos». Com efeito, em tal caso, o SEAE estaria obrigado a comparar pedidos de prorrogação provenientes de mulheres e de homens e a favorecer os provenientes de mulheres, independentemente da questão de saber se isso corresponde ao interesse do serviço, que, no entanto, conforme referido no n.º 77 do acórdão recorrido, é um elemento determinante na tomada de decisão.

33 Neste contexto, o SEAE contesta a afirmação do Tribunal Geral, no n.º 97 do acórdão recorrido, de que a parte decisória da decisão controvertida poderia ter sido diferente se a igualdade entre homens e mulheres não tivesse sido excluída à partida da apreciação feita. Alega que pratica uma política positiva destinada a favorecer as candidaturas apresentadas pelo sexo sub-representado a lugares de responsabilidade quando as candidatas em questão têm méritos iguais aos candidatos do sexo masculino, o que pressupõe que os candidatos se encontrem numa situação comparável. Tal prática é ilustrada pelos documentos apresentados ao Tribunal Geral, a pedido deste, mas que o Tribunal Geral não teve em conta.

34 Segundo o SEAE, a prorrogação de C. Hebberecht no lugar a que estava afetada, pelo simples facto de pertencer a um género, não teria sido uma medida adotada em aplicação do princípio da igualdade de tratamento, mas antes uma medida de discriminação positiva em relação às mulheres.

35 Por último, o SEAE sublinha que seria contraditório sugerir que deveria ter sido prorrogada a afetação de C. Hebberecht ao referido lugar devido à sua condição de mulher depois de, como fez o Tribunal Geral no n.º 44 do acórdão recorrido, ter sido julgado improcedente o fundamento relativo à violação, pela decisão controvertida, do interesse e da continuidade do serviço. Isso equivaleria a considerar que decorre do artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto um direito subjetivo, para o funcionário pertencente ao sexo sub-representado, à prorrogação do seu mandato, o que o SEAE contesta firmemente.

Apreciação do Tribunal de Justiça

36 Com o seu fundamento único, o SEAE alega, em substância, que o Tribunal Geral cometeu um erro de direito na medida em que, por um lado, interpretou erradamente o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto ao considerar que esta disposição cria uma obrigação diretamente aplicável às instituições, mesmo na falta de medidas de execução, e, por outro, declarou que a referida disposição é aplicável no âmbito da decisão controvertida, concretamente, uma decisão individual de prorrogação do mandato para um lugar que não pressupõe uma escolha entre várias pessoas.

37 No que respeita, em primeiro lugar, ao argumento do SEAE de que o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto não é aplicável na falta de medidas de execução adotadas pelas instituições, importa sublinhar desde já que, como o Tribunal Geral indicou, em substância, no n.º 84 do acórdão recorrido, esta disposição compreende duas partes. A primeira recorda que o princípio da igualdade entre homens e mulheres é um elemento essencial em «todos» os aspetos da aplicação do Estatuto e, a segunda, que este princípio não impede que as instituições da União mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelo sexo sub-representado.

38 No entanto, embora o princípio da igualdade entre homens e mulheres, enquanto direito subjetivo, não exija, para efeitos da sua aplicação, qualquer medida de execução (v., por analogia, no que respeita ao artigo 157.º, n.º 1, TFUE, Acórdão de 8 de abril de 1976, Defrenne, 43/75, EU:C:1976:56, n.º 24), isso, no entanto, não acontece com as regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelo sexo sub-representado, referidas no artigo 1.º-D, n.º 2, segunda parte, do Estatuto.

39 Com efeito, a segunda parte da referida disposição tem como finalidade precisa e limitada autorizar as medidas que, embora discriminatórias em função da pertença a um sexo, visam efetivamente eliminar ou reduzir as desigualdades de facto (v., por analogia, Acórdão de 28 de março de 2000, Badeck e o., C-158/97, EU:C:2000:163, n.º 19).

40 Uma ação que vise promover prioritariamente os candidatos do sexo feminino nos setores da função pública em que as mulheres estão sub-representadas deve, assim, ser considerada compatível com o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto, por um lado, quando não concede automática e incondicionalmente a prioridade aos candidatos do sexo feminino com qualificação igual à dos seus concorrentes do sexo masculino e, por outro, quando as candidaturas são objeto de uma apreciação objetiva que tem em conta situações particulares de caráter pessoal de todos os candidatos (v., por analogia, Acórdãos de 28 de março de 2000, Badeck e o., C-158/97, EU:C:2000:163, n.º 23, e de 30 de setembro de 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, n.º 23).

41 Estas condições inspiram-se no facto de, ao determinar o alcance de qualquer derrogação a um direito fundamental, como o direito à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, ser preciso respeitar o princípio da proporcionalidade, que exige que as derrogações não ultrapassem os limites do adequado e necessário para atingir o fim prosseguido e exige a conciliação, na medida do possível, do princípio da igualdade de tratamento com as exigências do fim que desse modo é prosseguido (v., por analogia, Acórdão de 30 de setembro de 2004, Briheche, C-319/03, EU:C:2004:574, n.º 24).

42 Por seu turno, o artigo 1.º-D, n.º 6, do Estatuto dispõe que, no respeito dos princípios da não discriminação e da proporcionalidade, qualquer limitação da sua aplicação deve ser justificada em fundamentos objetivos e razoáveis e destinada a prosseguir os objetivos legítimos de interesse geral no quadro da política de pessoal.

43 Além disso, a aplicação de critérios que visam manifestamente garantir uma igualdade substancial e não formal deve ser efetuada de maneira transparente e poder ser controlada a fim de excluir qualquer apreciação arbitrária da qualificação dos candidatos (v., por analogia, Acórdão de 6 de julho de 2000, Abrahamsson e Anderson, C-407/98, EU:C:2000:367, n.º 49).

44 Daqui resulta que, na falta de medidas gerais de execução do artigo 1.º-D, n.º 2, segunda parte, do Estatuto que permitam cumprir as exigências mencionadas nos n.os 40 e 41 do presente acórdão, não podem ser adotadas decisões individuais que concedam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelo sexo sub-representado.

45 Por conseguinte, é com justeza que o SEAE alega que o artigo 1.º-D, n.º 2, segunda parte, do Estatuto, segundo o qual o princípio da igualdade de tratamento não obsta a que as instituições da União mantenham ou adotem medidas e ações que prevejam regalias especiais destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional por pessoas do sexo sub-representado, em conjugação com o n.º 3 do mesmo artigo, constitui uma norma de habilitação que não pode ser diretamente aplicada na falta de medidas de execução.

46 Não se pode, contudo, deduzir das considerações precedentes que, na falta de medidas de execução do artigo 1.º-D, n.º 2, segunda parte, do Estatuto, uma instituição está dispensada da obrigação de ter em conta o princípio da igualdade entre homens e mulheres na adoção de uma decisão individual, como a decisão controvertida.

47 Com efeito, como recordou o Tribunal Geral, no n.º 93 do acórdão recorrido, o legislador da União declara, no artigo 1.º-D, n.º 2, primeira parte, do Estatuto, sem que esta declaração seja acompanhada de qualquer prazo ou condição e esteja subordinada à adoção de determinadas medidas, que a igualdade ente homens e mulheres constitui uma dimensão «essencial» a tomar em conta em «todos» os aspetos da aplicação do Estatuto.

48 O Tribunal Geral deduziu daí, com justeza, nos n.os 94 e 97 do acórdão recorrido, que, ao excluir a igualdade entre homens e mulheres das considerações que envolveram a adoção da decisão controvertida, quando ela constitui uma dimensão «essencial» aos olhos do legislador da União, o SEAE infringiu o artigo 1.º-D, n.os 2 e 3, do Estatuto, incorrendo assim num erro de direito que justifica a anulação da decisão controvertida.

49 No que respeita, em segundo lugar, ao argumento do SEAE segundo o qual, em quaisquer circunstâncias, o artigo 1.º-D, n.º 2, do Estatuto não é aplicável a uma decisão de recusa de prorrogação do mandato de um chefe de delegação, uma vez que essa decisão não pressupõe uma escolha entre várias pessoas, importa recordar, conforme referido no n.º 38 do presente acórdão, que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres é um princípio diretamente aplicável.

50 Como salientou, em substância, a advogada-geral nos n.os 43 e 45 das suas conclusões, a redação do artigo 1.º-D, n.º 2, primeira parte, do Estatuto não sujeita a aplicação deste princípio a nenhuma condição.

51 Por conseguinte, o simples facto de uma decisão, como a decisão controvertida, que tem por objeto a prorrogação da afetação de um funcionário a um lugar de direção, não pressupor uma escolha entre vários candidatos não exclui que, no momento da sua adoção, devam ser tidas em conta considerações relativas à igualdade entre homens e mulheres.

52 Assim, tais considerações poderiam militar no sentido da prorrogação da afetação de um funcionário, se se verificasse, no âmbito do procedimento de transferências instituído pelo SEAE, que o sexo ao qual pertence este último está sub-representado em lugares equivalentes e que, na falta de funcionários do mesmo sexo suscetíveis de afetação a esse lugar, em caso de indeferimento do seu pedido de prorrogação, um funcionário do outro sexo seria afetado ao lugar vago.

53 Do mesmo modo, o facto de ser aplicada uma política de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no âmbito da política geral de seleção de candidatos a lugares vagos nas delegações da União não permite excluir a aplicação do princípio da igualdade entre homens e mulheres na adoção de uma decisão individual de prorrogação de um mandato de chefe de delegação. Com efeito, este princípio, que exclui qualquer discriminação em razão do sexo, não se limita às situações de concorrência entre candidatos, mas pressupõe igualmente que se verifique se o tratamento concedido, no caso concreto a uma mulher, teria sido concedido, da mesma maneira, a um homem colocado numa situação comparável.

54 O SEAE sustenta, no entanto, que, no que respeita à adoção da decisão controvertida, a tomada em consideração do interesse do serviço exclui a tomada em consideração do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres. Salienta, nomeadamente, que é contraditório anular a decisão controvertida com o fundamento de que devia ter deferido o pedido de prorrogação de C. Hebberecht devido à sua condição de mulher depois de ter sido julgada improcedente, no n.º 44 do acórdão recorrido, a primeira parte do primeiro fundamento, relativa ao facto de o interesse do serviço exigir que esse mesmo pedido fosse deferido.

55 A este respeito, importa recordar que as instituições da União dispõem de um amplo poder de apreciação na adoção de decisões relativas à organização dos respetivos serviços em função das missões que lhes são confiadas e na afetação do pessoal, desde que esta se faça no interesse do serviço e respeite a equivalência dos lugares (v., neste sentido, Acórdão de 23 de março de 1988, Hecq/Comissão, 19/87, EU:C:1988:165, n.º 6). Todavia, incumbe a estas instituições, na adoção de decisões relativas à organização dos respetivos serviços, proceder a uma ponderação entre os diversos interesses em jogo, tomando em consideração, nomeadamente, tanto o respeito do princípio da igualdade de tratamento como o interesse do serviço.

56 Por conseguinte, não é contraditório declarar, como fez, em substância, o Tribunal Geral no acórdão recorrido, por um lado, que o SEAE não cometeu um erro manifesto de apreciação à luz do interesse do serviço ao indeferir o pedido de prorrogação de C. Hebberecht e, por outro, que não se pode excluir que considerações relacionadas com a igualdade entre homens e mulheres possam militar no sentido do deferimento desse pedido, de modo que o SEAE devia ter em conta, entre outros elementos, a necessidade de assegurar a igualdade entre homens e mulheres.

57 Por conseguinte, o SEAE não tem razão quando sustenta que não se pode ter em conta o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres na adoção de uma decisão individual, como a decisão controvertida, que não pressupõe uma escolha entre várias pessoas.

58 Daqui resulta que o fundamento único deve ser julgado improcedente, tal como deve ser negado provimento ao recurso.

Quanto às despesas

59 Nos termos do artigo 137.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, aplicável aos recursos de decisões do Tribunal Geral por força do artigo 184.º, n.º 1, deste regulamento, o Tribunal de Justiça decide sobre as despesas no acórdão ou no despacho que ponha termo à instância.

60 Uma vez que C. Hebberecht não apresentou articulado no Tribunal de Justiça e, portanto, não efetuou despesas, há que decidir que o SEAE suportará as suas próprias despesas.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quarta Secção) decide:

1) É negado provimento ao recurso.

2) O SEAE suportará as suas próprias despesas.

Assinaturas