RESOLUÇÃO (UE) 2023/324 DO PARLAMENTO EUROPEU

de 18 de outubro 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 segundo relatório da Comissão do Controlo Orçamental (A9-0238/2022),

A. Considerando que, nos termos do artigo 13.º do Tratado da União Europeia, cada instituição atua dentro dos limites das atribuições que lhe são conferidas pelos Tratados e de acordo com os procedimentos, condições e finalidades que estes estabelecem, e que as instituições devem manter entre si uma cooperação leal;

B. Considerando que todas as instituições da União devem ser um modelo de integridade, de transparência e de plena responsabilização perante os cidadãos da União relativamente aos fundos que lhes são confiados enquanto instituições da União;

Gestão orçamental e financeira

1. Reitera as suas observações a respeito do «subsídio de cofinanciamento informático para os membros», que garante a cada membro um subsídio anual para informática de 3 000 EUR (5 000 EUR em 2020 no âmbito do aumento pontual associado às medidas relativas à COVID-19); solicita ao Comité Económico e Social Europeu (a seguir designado o «Comité») que reconsidere o montante do subsídio para informática, bem como a sua natureza, com o objetivo de substituir o subsídio fixo por um pagamento baseado em custos reais e justificados;

2. Recorda que, devido à pandemia de COVID-19, a Mesa do Comité adotou uma decisão temporária que permite aos membros do Comité solicitar o subsídio de estadia habitual pela sua participação à distância em reuniões do Comité, a fim de compensar os membros pelo tempo despendido no exercício das suas funções e pelos custos administrativos daí decorrentes nos casos em que tenham sido impedidos de viajar para Bruxelas; está ciente de que uma proposta estrutural relativa à atribuição de um subsídio específico pela participação à distância em reuniões foi posteriormente apresentada ao Conselho e por este adotada em junho de 2021; reconhece que quaisquer novas práticas remuneratórias exigem a aprovação por via de uma decisão do Conselho e, por conseguinte, reitera o apelo ao Comité para que proponha uma remuneração justa e proporcionada para os membros relativamente à qual o Conselho possa expressar o seu acordo;

Gestão interna, desempenho e controlo interno

3. Compreende o impacto que a pandemia de COVID-19 teve na atividade das instituições da União, nomeadamente a redução dos prazos para a adoção de nova legislação e, por conseguinte, para a emissão de pareceres pelos comités consultivos; recorda que, antes da aprovação do seu procedimento alterado, o Comité adotou 13 documentos de posição em resposta às consultas, a fim de garantir um contributo eficaz e atempado para a resposta da União à pandemia de COVID-19; está ciente de que o Comité se assegura de que cumpre os prazos institucionais fixados para os seus pareceres e de que foram adotadas medidas *ad hoc* na sequência de um relatório de auditoria interna de 2019; exorta o Comité a prestar informações sobre essas medidas e sobre outras eventuais ações nesse contexto; recorda as recomendações formuladas em anteriores resoluções de quitação no sentido de reforçar a cooperação interinstitucional e, consequentemente, o impacto do trabalho do Comité; recorda, ademais, a sua recomendação para que o Comité realize uma avaliação qualitativa do impacto dos seus pareceres; reconhece a importância de manter o Comité enquanto órgão consultivo forte, permitindo o diálogo entre os parceiros sociais, mormente os empregadores, os trabalhadores e os representantes de vários outros interesses;

4. Reitera a sua preocupação com o facto de a Decisão n.º 078/21 do Comité não fornecer orientações no que diz respeito às situações em que o serviço jurídico do Comité deve ser consultado, e insta o Comité a tornar essa consulta obrigatória, pelo menos, relativamente a todas as decisões que comportem um risco jurídico para o Comité; recorda que o seu serviço jurídico deve dispor de recursos suficientes e do mandato necessário para desempenhar com êxito as suas atribuições, no interesse do Comité, tendo em conta a sua natureza transversal e a sua dimensão insuficiente;

Recursos humanos, igualdade e bem-estar do pessoal

5. Congratula-se com o plano de ação para o recrutamento e a retenção de pessoal elaborado pela Direção dos Recursos Humanos e Finanças do Comité, que foi aprovado em outubro de 2021, e com a futura revisão da política de mobilidade do Comité; insta o Comité a assegurar a necessária participação dos representantes do pessoal na execução do plano de ação e na revisão da política de mobilidade; acolhe com agrado a participação do Comité no grupo de trabalho interinstitucional criado para dar resposta aos problemas decorrentes do número limitado de candidatos e à ausência de listas de reserva de candidatos aprovados em concursos gerais;

6. Toma nota de que o quadro de pessoal do Comité sofreu uma redução de 7,98 % face a 2013 (valor que é superior ao objetivo de 5 % estabelecido pela Comissão), o que tem um impacto negativo evidente no rácio volume de trabalho/ /recursos e, por conseguinte, no bem-estar do pessoal; saúda a decisão de solicitar uma auditoria externa para estabelecer uma comparação entre os recursos humanos disponíveis e o volume de trabalho, bem como para determinar a atratividade do Comité enquanto empregador e examinar a correspondência entre a evolução das atividades e os recursos disponíveis; solicita ao Comité que vele por que os resultados dessa auditoria sejam tidos em conta de forma coerente no plano de ação para o recrutamento e a retenção de pessoal; considera que essa auditoria deve incluir uma análise específica das situações anteriormente assinaladas pelo Parlamento (como os casos de quadros superiores em lugares interinos ou duplos «no interesse do serviço» e de lugares ocupados após o termo do prazo de mobilidade) e de qualquer outra decisão relativa aos recursos humanos que diga respeito à afetação do pessoal; solicita ao Comité que informe o Parlamento sobre os resultados e as medidas adotadas para dar seguimento às recomendações formuladas na sequência dessa auditoria;

7. Assinala que uma nova decisão sobre o teletrabalho e o horário de trabalho flexível, adotada em abril de 2022, foi elaborada em conjunto com o Comité das Regiões, com o objetivo de criar condições de trabalho para o pessoal que sejam modernas, flexíveis e orientadas para os resultados; acolhe com agrado a preparação da nova estratégia e do novo plano de ação em matéria de diversidade e inclusão; apoia o facto de ambas as ações preverem a participação do responsável pela igualdade de oportunidades do Comité e se basearem nos ensinamentos retirados da crise da COVID-19 e nas melhorias introduzidas durante este período;

8. Toma nota do facto de estarem a ser ponderadas novas medidas para promover o acesso das mulheres a cargos de gestão, como cargos de gestão intermédia de nível inferior ao de chefe de unidade e a aplicação prática da orçamentação sensível ao género; incentiva o Comité a continuar a procurar aplicar as recomendações do Parlamento no intuito de reforçar a integração da perspetiva de género a nível interno;

9. Acolhe favoravelmente a decisão de rever as regras relativas aos estágios de curta duração (que são obrigatórios para a conclusão de estudos) e de oferecer uma remuneração adequada e outros subsídios para despesas relacionadas, por exemplo, com deslocações e a mobilidade;

10. Toma nota do acórdão do Tribunal Geral, de 23 de fevereiro de 2022 ([1]), no processo de possível assédio denunciado em 2018, pelo qual o Tribunal Geral anula a Decisão n.º 293/19 do Comité, de 5 de dezembro de 2019, que impôs a sanção mínima possível, que consiste numa advertência por escrito, nega provimento ao recurso quanto ao restante e condena o Comité nas despesas; espera que esse acórdão dê azo a uma reflexão interna, em particular sobre as violações processuais constatadas pelo Tribunal Geral em relação ao inquérito interno, nomeadamente a relacionada com o direito de defesa;

([1]) Acórdão do Tribunal Geral (Quarta Secção), de 23 de fevereiro de 2022, *OA/Comité Económico e Social Europeu*, T-671/20, ECLI:EU:T:2022:82.

11. Salienta que, dos seis pedidos de assistência relacionados com eventuais casos de assédio recebidos em 2020, um ainda está em aberto; observa que, no caso do pedido de assistência em causa, o inquérito administrativo interno foi concluído em dezembro de 2021, que foram realizadas audições preliminares com a pessoa em causa e com a vítima em fevereiro e março de 2022, respetivamente, e que a entidade competente para proceder a nomeações solicitou um inquérito administrativo adicional em maio de 2022, a fim de clarificar melhor a situação antes de tomar a sua decisão final; observa que ainda não foi adotada nenhuma decisão; reitera que o tempo decorrido tem um impacto negativo tanto nas vítimas como na reputação da instituição em causa e, por conseguinte, insta o Comité a responder sem demora a esse pedido e a informar a autoridade orçamental sobre o tratamento do caso;

12. Toma nota da celebração de acordos de resolução com as duas vítimas de assédio moral em dezembro de 2020 e março de 2021, respetivamente; assinala que o último ponto pendente para a plena aplicação destes dois acordos depende de uma futura alteração do organograma em concertação com o Comité das Regiões, que está prevista para 1 de outubro de 2022; insta o Comité a aplicar procedimentos específicos quando trata de casos de assédio, de molde a que todas as vítimas recebam tratamento igual; exorta o Comité a informar sem demora a autoridade orçamental sobre a aplicação efetiva deste ponto; lamenta, mais uma vez, o longo período decorrido no que diz respeito à aplicação por parte do Comité desses acordos de resolução amigável, tal como legalmente exigido;

13. Lamenta que o acordo de resolução com uma das vítimas de falta grave só tenha sido celebrado em abril de 2022; lamenta igualmente o facto de a aplicação das medidas acordadas em março de 2021 entre a outra vítima de falta grave, um antigo membro do Comité, e a presidente do Comité ter sido protelada até à decisão do Parlamento de adiar a quitação; congratula-se, porém, com a declaração pública da presidente do Comité, publicada no sítio Web do Comité, em que esta apresenta mais uma vez as suas sinceras desculpas a todas as pessoas implicadas, pelo grande sofrimento causado por esses atos repreensíveis; reitera a sua preocupação com o facto de o secretário-geral do Comité continuar 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;

14. Toma nota das informações mensais prestadas pelo Comité e do seguimento dado às observações formuladas pelo Parlamento na primeira resolução de quitação de 2020 ([2]); recorda que o relatório do OLAF sobre o processo OC/ /2018/0666/A.1 diz apenas respeito ao comportamento do autor em relação às vítimas e que o acórdão proferido pelo Tribunal Geral, em 1 de setembro de 2021 ([3]), se limita a examinar a validade da decisão da Mesa do Comité de 9 de junho de 2020, ignorando as declarações do Comité no seguimento da primeira resolução de quitação de 2020, segundo as quais as queixas foram tratadas tendo devidamente em conta o bem-estar dos funcionários; salienta que o tramitação morosa do caso por parte da administração do Comité e, em particular, as lacunas na aplicação dos procedimentos internos não foram, por conseguinte, objeto de qualquer exame ou validação; observa com preocupação que uma violação grave do dever de diligência do Comité para com os membros do seu pessoal persistiu durante demasiado tempo; manifesta a sua profunda preocupação pelo facto de os seus apelos inequívocos à responsabilização terem sido, durante anos, sistematicamente ignorados e reitera, por conseguinte, o seu apelo para que se proceda a uma investigação externa especificamente a respeito da ação, ou da falta dela, pela hierarquia administrativa do Comité, que se centre na responsabilidade da hierarquia administrativa no tratamento das queixas por assédio e na garantia do bem-estar do pessoal;

15. Reitera a sua preocupação por não ser ainda possível quantificar o custo final total desse processo, estimado de momento em cerca de 150 000 EUR, uma vez que depende do resultado do processo judicial atualmente em curso no tribunal penal belga, no qual o Comité é também parte civil; solicita ao Comité que indique de imediato a conclusão do processo judicial e que proceda à atualização do custo total final para o orçamento da União; reitera o seu pedido para que o Comité solicite ao autor da infração o reembolso dos montantes correspondentes às indemnizações pagas às vítimas pelo Comité;

([2]) 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 (JO L 258 de 5.10.2022, p. 109).

([3]) Acórdão do Tribunal Geral (Oitava Secção) de 1 de setembro de 2021, *KN/Comité Económico e Social Europeu*, T-377/20, ECLI:EU: T:2021:528.

Quadro deontológico e transparência

16. Observa que as medidas adotadas pelo grupo de trabalho conjunto encarregado da revisão do quadro deontológico do Comité deram lugar a um plano de ação em matéria de ética, que foi adotado em janeiro de 2021; congratula-se com o facto de uma série de ações terem sido plenamente executadas, como, por exemplo, a revisão das decisões em matéria de denúncia de irregularidades e de assédio (adotadas em dezembro de 2021 e março de 2022, respetivamente), o acordo de nível de serviço com o Serviço de Averiguação e Disciplina da Comissão com vista à profissionalização dos inquéritos administrativos, a formação obrigatória em matéria de ética para todo o pessoal, a criação e a formação de uma nova equipa de conselheiros de ética, a renovação em curso da rede de conselheiros confidenciais e o novo guia para o pessoal intitulado «Respeito no trabalho no CESE» (publicado em maio de 2022); observa que o grupo de trabalho conjunto também realizou trabalhos preparatórios para a revisão em curso da decisão sobre processos disciplinares e inquéritos administrativos; solicita ao Comité que verifique regularmente, através de inquéritos *ad hoc*, se o pessoal tem um conhecimento adequado do quadro deontológico; lamenta que a revisão das decisões mencionadas tenha sofrido um enorme atraso e que a decisão relativa ao assédio só tenha sido adotada após a decisão do Parlamento de adiar a quitação de 2020, revelando uma falta de vontade para agir; manifesta a sua preocupação com o facto de não existir um procedimento específico para o assédio que envolva um membro do Comité e um funcionário (na aceção da Decisão n.º 090/22 A), pelo que não são aplicados procedimentos uniformes para tratar os casos de assédio, o que faz com que as vítimas sejam objeto de um tratamento diferenciado; reitera uma vez mais 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 servir de desculpa para a inação; insta o Comité a prever imediatamente um procedimento específico que garanta a todos uma proteção adequada e há muito devida contra o assédio;

17. Toma nota da entrada em vigor, em janeiro de 2021, do código de conduta reforçado dos membros do Comité, que proporciona maior clareza e impõe sanções mais severas em caso de violação das regras; congratula-se com o facto de o plano de ação em matéria de ética incluir medidas dirigidas aos membros, como a publicação da brochura informativa «Respeito e dignidade no CESE» e a revisão da formação sobre ética destinada aos membros, de modo a adaptá-la ao novo Código de Conduta; observa que o Comité analisará o pedido do Parlamento no sentido de esta formação passar a ser obrigatória no âmbito da próxima revisão do Estatuto dos Membros pelos questores do Comité; acolhe com agrado o facto de a versão revista do regimento do Comité estar em consonância com o novo código de conduta e de prever a possibilidade de, a título excecional, o mandato de membro do Comité cessar por expulsão em caso de violação de normas, deveres e obrigações deontológicos;

18. Observa que o serviço de auditoria interna do Comité também publicou um relatório de auditoria interna sobre ética e integridade no início de 2020; solicita ao Comité um resumo das recomendações formuladas pelo auditor interno e das medidas adotadas para lhes dar aplicação;

19. 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;

20. Solicita que todas as decisões e todos os procedimentos internos, incluindo os relativos à ética, sejam publicados numa coluna específica do sítio Web do Comité;

21. Assinala que, em resposta ao pedido do Parlamento, o Comité teve em conta as recomendações formuladas pela Provedora de Justiça no seu relatório do caso SI/2/2017/NF «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 organismos da UE) no sentido de rever a sua decisão sobre as atividades e atribuições externas; insta o Comité a prestar informações sobre a adoção da decisão final;

Cooperação interinstitucional

22. Toma nota das negociações em curso com a Comissão e com o Conselho destinadas a reforçar as relações institucionais e administrativas; apoia o compromisso do Comité de aplicar a recomendação da Conferência sobre o Futuro da Europa no sentido de reforçar o seu papel institucional e enquanto facilitador e garante das atividades de democracia participativa, como o diálogo estruturado com as organizações da sociedade civil e os painéis de cidadãos;

23. Salienta o papel fundamental do Comité enquanto representante e interlocutor dos parceiros sociais e das organizações da sociedade civil dos Estados-Membros no processo de decisão da União; toma nota dos esforços envidados pelo Comité para divulgar os pareceres que formula e as atividades que desenvolve no âmbito da sua missão e recorda as recomendações sobre o assunto formuladas pelo Parlamento em anteriores resoluções de quitação; solicita que o acordo de cooperação entre o Comité e o Parlamento seja vinculativo, apelando, em especial, para uma cooperação estreita e em tempo oportuno entre os relatores das duas instituições, para a partilha dos pareceres do Comité com as comissões competentes do Parlamento durante a fase de elaboração de relatórios e para o convite sistemático dos relatores do Comité para a apresentação desses relatórios; recomenda que o Comité proceda a uma análise mais quantitativa e qualitativa do impacto dos seus pareceres; insta, por conseguinte, o Comité, a reforçar o pessoal que trabalha nos domínios do trabalho legislativo e das relações interinstitucionais;

Pandemia de COVID-19

24. Observa que, em 2021 — para tirar proveito dos ensinamentos da pandemia —, foi definido um plano de ação para a recuperação aplicável ao Comité, com o objetivo de ajudar os membros do pessoal a transitar para modalidades de trabalho pós-pandemia; solicita ao Comité que informe a autoridade orçamental sobre as principais etapas do plano de ação para a recuperação e sobre a sua execução.