Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL GERAL (Primeira Secção alargada)

29 de junho de 2018 *

«Função pública — Agentes contratuais — Artigo 24.º do Estatuto — Pedido de assistência — Artigo 12.º-A do Estatuto — Assédio moral — Comité Consultivo sobre o assédio e sua prevenção no local de trabalho — Decisão de indeferimento do pedido de assistência — Direito de ser ouvido — Princípio do contraditório — Recusa de comunicação do parecer do Comité Consultivo e das atas das audições das testemunhas — Duração do procedimento administrativo — Prazo razoável»

No processo T-218/17,

HF, antiga agente contratual auxiliar do Parlamento Europeu, representada por A. Tymen, advogada,

recorrente,

contra

Parlamento Europeu, representado por E. Taneva e M. Ecker, na qualidade de agentes,

recorrido,

que tem por objeto um pedido baseado no artigo 270.º TFUE e destinado, por um lado, à anulação da Decisão do Parlamento de 3 de junho de 2016 através da qual a autoridade habilitada a celebrar contratos de admissão desta instituição indeferiu o pedido de assistência apresentado pela recorrente em 11 de dezembro de 2014 e, por outro, à reparação do prejuízo que alegadamente sofreu devido às ilegalidades cometidas por esta autoridade no processamento do dito pedido de assistência,

O TRIBUNAL GERAL (Primeira Secção alargada),

composto por: I. Pelikánová, presidente, V. Valančius, P. Nihoul, J. Svenningsen (relator) e U. Öberg, juízes,

secretário: M. Marescaux, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 23 de fevereiro de 2018,

profere o presente

* Língua do processo: francês.

Acórdão

Antecedentes do litígio

1 A recorrente, HF, foi contratada pela autoridade habilitada a celebrar contratos de admissão do Parlamento Europeu (a seguir «AHCC») através de contratos sucessivos, de 6 de janeiro a 14 de fevereiro de 2003, de 15 de fevereiro a 31 de março de 2003, de 1 de abril a 30 de junho de 2003 e de 1 a 31 de julho de 2003, na qualidade de agente auxiliar, categoria de emprego que estava prevista no Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia, na versão anterior a 1 de maio de 2004. A recorrente estava afetada à Divisão «Audiovisual», atualmente uma unidade (a seguir «Unidade do Audiovisual»), da Direção de Meios de Comunicação da Direção-Geral (DG) «Informações e Relações Públicas», atual DG «Comunicação». Exercia aí as funções de assistente de categoria B, grupo V, classe 3.

2 A recorrente foi em seguida contratada, de 1 de agosto de 2003 a 31 de março de 2005, por uma sociedade com sede em França prestadora de serviços para o Parlamento, como administradora de produção, para responder a um acréscimo de atividade ligado à produção na Unidade do Audiovisual.

3 A recorrente foi, de novo, contratada pela AHCC, desta vez na qualidade de agente contratual afetada à Unidade do Audiovisual, de 1 de abril de 2005 a 31 de janeiro de 2006, e depois na qualidade de agente temporária afetada à mesma unidade, de 1 de fevereiro de 2006 a 31 de janeiro de 2012.

4 De 1 de fevereiro de 2012 a 31 de maio de 2015, a recorrente foi contratada como agente contratual auxiliar afetada à Unidade do Audiovisual mediante sucessivos contratos a termo certo.

5 A partir de 26 de setembro de 2014, a recorrente entrou de baixa por doença e, desde então, não retomou a atividade profissional no Parlamento.

6 Por carta de 11 de dezembro de 2014, dirigida ao secretário-geral do Parlamento (a seguir «secretário-geral»), com cópia ao presidente do Comité Consultivo sobre o assédio e sua prevenção no local de trabalho (a seguir «Comité Consultivo»), ao presidente do Parlamento e ao diretor-geral da DG «Pessoal» do Secretariado-Geral do Parlamento (a seguir «diretor-geral do Pessoal»), a recorrente apresentou, nos termos do artigo 90.º, n.º 1, do Estatuto dos Funcionários da União Europeia (a seguir «Estatuto»), um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do Estatuto (a seguir «pedido de assistência»), sendo os referidos artigos aplicáveis por analogia aos agentes contratuais por força, respetivamente, dos artigos 92.º e 117.º do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia.

7 Em apoio do pedido de assistência, a recorrente alegou que era vítima de assédio moral por parte do chefe da Unidade do Audiovisual, assédio que se materializava em comportamentos, palavras e escritos deste último, nomeadamente durante as reuniões do serviço. Pedia que fossem adotadas medidas urgentes para a proteger imediatamente do seu presumido assediador e que a AHCC abrisse um inquérito administrativo para apurar a realidade dos factos.

8 Por carta de 13 de janeiro de 2015, o chefe da Unidade «Recursos Humanos» (a seguir «Unidade de Recursos Humanos») da Direção de Recursos da DG «Pessoal», R. N., além disso presidente do Comité Consultivo, acusou a receção do pedido de assistência da recorrente e informou-a de que

este pedido seria transmitido ao diretor-geral do Pessoal, que decidiria sobre o referido pedido, na sua qualidade de AHCC, no prazo de quatro meses, findo o qual, sendo caso disso, poderia considerar o seu pedido tacitamente indeferido e apresentar subsequentemente uma reclamação ao abrigo do artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto.

9 Por carta de 23 de janeiro de 2015, o advogado da recorrente deu conhecimento ao diretor-geral do Pessoal do facto, nomeadamente, de que o chefe da Unidade do Audiovisual tinha sido informado da apresentação do pedido de assistência e da abertura de um inquérito administrativo pela AHCC. Com efeito, essa informação tinha sido consignada na ata de uma reunião da Unidade do Audiovisual, contribuindo para a divulgação de determinadas informações não só aos colegas da recorrente mas também a algumas pessoas externas à instituição. Durante essa reunião, o chefe da unidade também anunciou que a recorrente não voltaria à Unidade do Audiovisual e que, por conseguinte, se devia levar a cabo uma reestruturação do setor da Unidade do Audiovisual denominado «Newsdesk Hotline» (a seguir «Newsdesk Hotline»), cuja coordenação era por aquela assegurada.

10 Por mensagem de correio eletrónico de 26 de janeiro de 2015, um agente da unidade «Recrutamento dos Agentes Contratuais e dos Assistentes Parlamentares Acreditados» da Direção «Desenvolvimento dos Recursos Humanos» da DG «Pessoal» enviou à recorrente uma «nota confirmando [a sua] mudança de serviço a partir de 21 [de janeiro de] 2015». Esta nota, igualmente datada de 26 de janeiro de 2015, referia que a recorrente seria afetada, com efeitos retroativos a 21 de janeiro de 2015, à Unidade do Programa de Visitas da União Europeia (a seguir «Unidade do Programa de Visitas») da Direção das Relações com os Cidadãos da DG «Comunicação» e que, com exceção dessa mudança de afetação, não era introduzida nenhuma outra alteração no seu contrato.

11 Por carta de 4 de fevereiro de 2015 (a seguir «Decisão de 4 de fevereiro de 2015»), o diretor-geral do Pessoal respondeu à carta do advogado da recorrente de 23 de janeiro de 2015, indicando que uma medida de afastamento em relação ao chefe da Unidade do Audiovisual tinha sido adotada a favor da recorrente, que consistia na reafetação desta última à Unidade do Programa de Visitas. Quanto às informações reveladas pelo chefe da Unidade do Audiovisual durante a reunião dessa unidade, foi referido à recorrente que essas informações «d[evia]m ser entendidas no contexto da medida de afastamento tomada em [seu] favor e não como intimidações destinadas aos outros membros da sua unidade [e] ainda menos como uma nova marca de assédio contra [ela]». Por outro lado, o diretor-geral do Pessoal informava a recorrente do facto de que, após análise aprofundada do seu processo e em resposta ao seu pedido de abertura de um inquérito administrativo, tinha decidido transmitir esse processo ao Comité Consultivo, cujo presidente a manteria ao corrente de qualquer desenvolvimento posterior. O diretor-geral do Pessoal considerava que, deste modo, tinha respondido ao pedido de assistência e que isso levava, na sua área de competência, ao «encerramento [do] processo» da recorrente.

12 Por carta de 12 de fevereiro de 2015, o advogado da recorrente pediu, por um lado, ao diretor-geral do Pessoal para explicitar o alcance da medida que tinha anunciado na sua Decisão de 4 de fevereiro de 2015 e, nomeadamente, para indicar se a medida de afastamento da recorrente tinha sido adotada a título temporário. Por outro lado, recordou que, em aplicação das regras internas relativas ao Comité Consultivo sobre o assédio e sua prevenção no local de trabalho (a seguir «regras internas em matéria de assédio»), nomeadamente os seus artigos 14.º e 15.º, não competia ao Comité Consultivo decidir sobre um pedido de assistência. Com efeito, cabia-lhe unicamente transmitir um relatório confidencial ao secretário-geral, que deveria, em

todo o caso, tomar medidas nos termos do artigo 16.º dessas regras internas. A recorrente considerou assim que o diretor-geral do Pessoal continuava a ser a pessoa com competência para decidir sobre o pedido de assistência na qualidade de AHCC e não o Comité Consultivo.

13 Por carta de 4 de março de 2015, o diretor-geral do Pessoal reiterou o seu ponto de vista, segundo o qual, com a sua decisão de transmitir o pedido de assistência ao Comité Consultivo, tinha «encerrado esse processo no que respeita[va] ao seu âmbito de competências» e segundo o qual, embora a Mesa do Parlamento lhe tivesse confiado os poderes da AHCC para decidir sobre os pedidos de assistência apresentados nos termos do artigo 24.º do Estatuto, não é menos verdade que não podia ignorar as regras internas em matéria de assédio, as quais confiavam apenas ao secretário-geral a missão de agir face a uma eventual situação de assédio persistente. Por outro lado, referia que a medida de afastamento da recorrente da Unidade do Audiovisual para a Unidade do Programa de Visitas tinha sido efetuada tanto a pedido da interessada, formulado no pedido de assistência, como «no interesse do serviço para responder às necessidades crescentes na [Unidade do Programa de Visitas]», e que essa reafetação se devia manter até ao termo do seu contrato.

14 Por mensagem de correio eletrónico de 17 de março de 2015, a recorrente foi convocada pelo Comité Consultivo para ser ouvida no dia 25 de março seguinte.

15 Por carta datada de 24 de abril de 2015, a recorrente apresentou, ao abrigo do artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto, uma reclamação, em primeiro lugar, contra a decisão de reafetação, na medida em que, com essa decisão, a AHCC a tinha reafetado permanentemente, e não a título temporário, à Unidade do Programa de Visitas; em segundo lugar, contra a Decisão de 4 de fevereiro de 2015, pela qual o diretor-geral do Pessoal tinha decidido sobre o pedido de assistência ao considerar o encerramento do processo «na sua esfera de competências»; e, em terceiro lugar, contra uma decisão, tomada em 11 de abril de 2015, pela qual a AHCC tinha indeferido tacitamente o pedido de assistência.

16 Por Decisão de 28 de maio de 2015, tomada em resposta a um pedido de renovação do seu contrato apresentado pela recorrente em 22 de maio de 2015, a AHCC decidiu não renovar o referido contrato, dado que no âmbito da Unidade do Programa de Visitas, à qual estava afetada, já não se justificava uma necessidade de reforço (a seguir «decisão de não renovação»).

17 Por carta de 20 de agosto de 2015, o secretário-geral, na sua qualidade de AHCC, decidiu deferir parcialmente a reclamação apresentada pela recorrente no anterior dia 24 de abril (a seguir «Decisão de 20 de agosto de 2015»). Quanto à reafetação da recorrente à Unidade do Programa de Visitas, o secretário-geral recordou que essa reafetação tinha necessariamente um caráter provisório e devia ser mantida durante todo o inquérito administrativo, que ainda estava em curso, e, no essencial, rejeitou os argumentos apresentados pela recorrente contra o mérito ou as modalidades da medida de afastamento.

18 Em contrapartida, na Decisão de 20 de agosto de 2015, o secretário-geral decidiu reformar a Decisão de 4 de fevereiro de 2015, na medida em que, nesta, o diretor-geral do Pessoal tinha erradamente considerado que a AHCC tinha encerrado o processo referente ao pedido de assistência. A este respeito, precisava que o pedido de assistência daria lugar, ulteriormente, a uma decisão definitiva do diretor-geral do Pessoal e que, por conseguinte, contrariamente ao que alegava a recorrente, nenhuma decisão tácita de indeferimento do pedido de assistência se tinha verificado, de modo que a sua reclamação era, quanto a este aspeto, inadmissível.

19 Por petição que deu entrada na Secretaria do Tribunal da Função Pública da União Europeia em 17 de novembro de 2015, a recorrente, nos termos do artigo 270.º TFUE, interpôs um recurso, inicialmente registado sob o número F-142/15, destinado, nomeadamente, à anulação da decisão, adotada, segundo ela, tacitamente em 11 de abril de 2015, pela qual a AHCC indeferiu o pedido de assistência, bem como à anulação da Decisão de 20 de agosto de 2015 de indeferimento da reclamação de 24 de abril de 2015.

20 Por carta de 8 de dezembro de 2015, o diretor-geral do Pessoal informou a recorrente da sua intenção de considerar o pedido de assistência improcedente, na sequência, nomeadamente, da audição pelo Comité Consultivo do chefe da Unidade do Audiovisual e de catorze outros funcionários e agentes dessa unidade. Convidava a recorrente, em conformidade com o artigo 41.º, n.º 2, alínea a), da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, a apresentar observações sobre a sua intenção de declarar o pedido de assistência improcedente e convidava-a a fazê-lo, ao seu critério, fosse no âmbito de uma entrevista ou por escrito. Foi fixado um prazo até 20 de dezembro de 2015 para a recorrente dar a conhecer ao diretor-geral do Pessoal a sua intenção a este respeito.

21 Por carta de 17 de dezembro de 2015, o advogado da recorrente informou o diretor-geral do Pessoal de que a mesma apresentaria as suas observações por escrito. Contudo, invocando a este propósito o Acórdão de 23 de setembro de 2015, Cerafogli/BCE (T-114/13 P, EU:T:2015:678), solicitava o envio do relatório, em seu entender «de inquérito», elaborado pelo Comité Consultivo, pedido que reiterou por carta de 5 de fevereiro de 2016.

22 Por carta de 9 de fevereiro de 2016, o diretor-geral do Pessoal concedeu à recorrente um prazo que expirava em 1 de abril de 2016 para apresentar por escrito as suas observações sobre a sua intenção de indeferir o pedido de assistência. Por outro lado, informou-a de que o Comité Consultivo lhe tinha enviado apenas um parecer que concluía pela inexistência de assédio moral no caso da recorrente. A este respeito, era normal que o Comité Consultivo não lhe tivesse comunicado um relatório, conforme previsto no artigo 14.º das regras internas em matéria de assédio, porque esse relatório só é elaborado pelo Comité Consultivo nos casos em que este constata a existência de assédio moral.

23 Por petição que deu entrada na Secretaria do Tribunal da Função Pública em 14 de março de 2016, a recorrente interpôs um recurso, inicialmente registado sob o número F-14/16, visando, designadamente, a anulação da decisão de não renovação.

24 Em 1 de abril de 2016, a recorrente apresentou as suas observações escritas relativamente às cartas do diretor-geral do Pessoal de 8 de dezembro de 2015 e de 9 de fevereiro de 2016. Nestas, reiterando o facto de as condutas do chefe da Unidade do Audiovisual a seu respeito serem constitutivas de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto, a recorrente contestou, nomeadamente, a afirmação do diretor-geral do Pessoal de que o Comité Consultivo não tinha elaborado um relatório, na aceção do artigo 14.º das regras internas em matéria de assédio, mas apenas um parecer. A este respeito, alegou que a recusa do diretor-geral do Pessoal em lhe comunicar a integralidade das conclusões do Comité Consultivo violava os seus direitos de defesa e privava de efeito útil as observações que apresentava.

25 Por Decisão de 3 de junho de 2016, o diretor-geral do Pessoal, agindo na qualidade de AHCC, indeferiu o pedido de assistência (a seguir «decisão impugnada»). Nesta decisão referiu nomeadamente que a recorrente tinha sido informada, de forma completa e detalhada, dos motivos pelos quais entendia, à data de 8 de dezembro de 2015, indeferir o pedido de assistência.

Contudo, recordou que o tratamento do pedido de assistência era da sua competência exclusiva e que o Comité Consultivo não tinha nenhum poder de decisão a esse respeito. Ora, em sua opinião, a recorrente não tinha um direito subjetivo a que lhe fosse comunicado um relatório de inquérito, um parecer ou atas das audições das testemunhas pelo Comité Consultivo.

26 No que se refere às irregularidades processuais invocadas pela recorrente, o diretor-geral do Pessoal considerou nomeadamente que, ao transmitir o pedido de assistência com cópia ao presidente do Comité Consultivo, a recorrente não tinha formalmente apresentado queixa a este Comité Consultivo na aceção das regras internas em matéria de assédio.

27 Quanto ao mérito, o diretor-geral do Pessoal manteve a análise que tinha exposto na sua carta de 8 de dezembro de 2015 e, portanto, decidiu não reconhecer que a situação descrita pela recorrente se enquadrava no conceito de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto.

28 Nos termos do artigo 3.º do Regulamento (UE, Euratom) 2016/1192 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 6 de julho de 2016, relativo à transferência para o Tribunal Geral da União Europeia da competência para decidir, em primeira instância, dos litígios entre a União Europeia e os seus agentes (JO 2016, L 200, p. 137), os processos F-142/15 e F-14/16 foram transferidos para o Tribunal Geral no estado em que se encontravam à data de 31 de agosto de 2016. Foram registados, respetivamente, sob os números T-570/16 e T-584/16 e, posteriormente, atribuídos à Primeira Secção do Tribunal Geral.

29 Em 6 de setembro de 2016, a recorrente apresentou, ao abrigo do artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto, uma reclamação contra a decisão impugnada. Em apoio dessa reclamação, invocou a violação dos direitos de defesa, do artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais, do direito de ser ouvida e do princípio do contraditório, bem como irregularidades no processo seguido pelo Comité Consultivo, erros manifestos de apreciação, a violação dos artigos 12.º-A e 24.º do Estatuto e a violação do dever de assistência e do dever de solicitude.

30 Por Decisão de 4 de janeiro de 2017, o secretário-geral, na sua qualidade de AHCC, indeferiu essa reclamação (a seguir «decisão de indeferimento da reclamação»).

31 Quanto ao argumento da recorrente relativo à falta de comunicação, pela AHCC, do relatório elaborado pelo Comité Consultivo e das atas de audição de testemunhas, o secretário-geral considerou, nomeadamente, que, à luz da jurisprudência resultante dos Acórdãos de 11 de julho de 2013, Tzirani/Comissão (F-46/11, EU:F:2013:115), e de 23 de setembro de 2015, Cerafogli/BCE (T-114/13 P, EU:T:2015:678), não existia a obrigação de a AHCC transmitir esses documentos à recorrente, designadamente porque, no Parlamento, o Comité Consultivo devia trabalhar na maior confidencialidade e porque os trabalhos eram secretos. Ora, para assegurar a liberdade de expressão de todos os intervenientes, nomeadamente das testemunhas, a AHCC não podia transmitir esses documentos à recorrente.

32 O secretário-geral sublinhou, de resto, que os membros do Comité Consultivo não pertenciam, ao abrigo das suas funções, à administração do Parlamento e que não havia qualquer vínculo hierárquico de subordinação entre esses membros e as testemunhas que tinham sido ouvidas pelo Comité Consultivo. No que se refere às duas testemunhas que a recorrente desejava ver ouvidas, o secretário-geral indicou que estas se tinham recusado depor. Quanto à audição dos dois médicos, pedida pela recorrente, insistiu no facto de que estes nunca assistiram ao que se passou entre a recorrente e o presumido assediador e que, portanto, o seu depoimento não era pertinente.

33 Por último, quanto à existência, nesta situação, de um caso de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto, o secretário-geral aceitou que os elementos apresentados pela recorrente eram suscetíveis de constituir atos intencionais e repetidos na aceção desta disposição. No entanto, considerou o seguinte:

«[É] preciso não esquecer que o presumido assediador [é] o superior hierárquico da [recorrente]. Ora, é da própria natureza das funções de um chefe de unidade que recorde aos seus colaboradores que devem obedecer às suas instruções, contribuir para a boa colaboração entre colegas, partilhar adequadamente as informações úteis ao trabalho ou dar explicações quando estiveram ausentes das reuniões. Desta forma, globalmente considerados, os factos invocados pela [recorrente] não parecem ser constitutivos de uma conduta abusiva por um chefe de unidade face a um subordinado. Os factos levam mais a pensar que o chefe de unidade considerou que a sua liderança era posta em causa, o que gerou tensões quando era necessário intervir para melhorar o funcionamento do serviço. A alegada difamação [da recorrente] perante os seus colegas sem possibilidade de se defender realizou-se precisamente em reuniões destinadas a falar do disfuncionamento do serviço. As afirmações atribuídas ao presumido assediador, certamente lamentáveis, devem, por conseguinte, ser entendidas neste contexto de tensão e de disfuncionamento […]»

Tramitação processual e pedidos das partes

34 Por petição que deu entrada na Secretaria do Tribunal Geral em 12 de abril de 2017, a recorrente interpôs o presente recurso.

35 Por Acórdãos de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento (T-584/16, EU:T:2017:282), e HF/Parlamento (T-570/16, EU:T:2017:283), o Tribunal Geral negou provimento aos recursos anteriormente interpostos pela recorrente.

36 Por carta da Secretaria de 1 de setembro de 2017, o Parlamento foi convidado, a título de medida de organização do processo, a apresentar ao Tribunal o relatório ou, sendo caso disso, as conclusões que o Comité Consultivo tinha transmitido à AHCC, sem prejuízo das disposições do artigo 92.º, n.º 3, e do artigo 103.º do Regulamento de Processo do Tribunal Geral.

37 Por carta de 12 de setembro de 2017, o Parlamento explicou que as deliberações do Comité Consultivo eram secretas e que o nome das testemunhas ouvidas por este comité devia permanecer confidencial. Nestas condições, solicitou que o parecer do Comité Consultivo fosse considerado confidencial ao abrigo do artigo 103.º do Regulamento de Processo.

38 Por Despacho de 21 de setembro de 2017, o Tribunal Geral ordenou ao Parlamento, nos termos do artigo 92.º, n.º 3, do Regulamento de Processo, que apresentasse o relatório ou o parecer que o Comité Consultivo transmitiu à AHCC no caso em apreço e que o Parlamento tinha recusado apresentar em resposta à medida de organização do processo adotada pelo Tribunal, precisando ao mesmo tempo que tal documento não seria comunicado à recorrente nesta fase do processo.

39 Por carta da Secretaria de 22 de setembro de 2017, o Parlamento foi também convidado, a título de medida de organização do processo, a indicar ao Tribunal Geral se o Comité Consultivo, ou outra entidade do Parlamento, tinha elaborado atas de audição de testemunhas no caso em apreço. Sendo caso disso, o Parlamento era convidado a apresentá-las no Tribunal, sem prejuízo do disposto no artigo 92.º, n.º 3, e no artigo 103.º do Regulamento de Processo.

40 Em 25 de setembro de 2017, o Parlamento apresentou as conclusões do Comité Consultivo datadas de 12 de outubro de 2015, que assumiam a forma de um parecer (a seguir «parecer do Comité Consultivo»). Por carta do mesmo dia, e pelas mesmas razões que as evocadas no âmbito deste parecer, pediu que as atas de audição de testemunhas pelo Comité Consultivo fossem consideradas confidenciais na aceção do artigo 103.º do Regulamento de Processo.

41 Por Despacho de 2 de outubro de 2017, o Tribunal Geral ordenou ao Parlamento, nos termos do artigo 92.º, n.º 3, do Regulamento de Processo, que apresentasse as atas de audição de testemunhas pelo Comité Consultivo, que o Parlamento tinha recusado apresentar em resposta à medida de organização do processo adotada pelo Tribunal, precisando ao mesmo tempo que estes documentos não seriam comunicados à recorrente nesta fase do processo.

42 No termo de uma dupla troca de articulados, a fase escrita foi encerrada em 10 de outubro de 2017.

43 Em 12 de outubro de 2017, o Parlamento apresentou as atas de audição de testemunhas pelo Comité Consultivo, que, segundo este, deviam permanecer confidenciais em relação à recorrente.

44 Por Despacho de 30 de novembro de 2017, o Tribunal Geral ordenou ao Parlamento que apresentasse uma versão não confidencial do parecer do Comité Consultivo, omitindo os nomes das catorze pessoas inquiridas, bem como uma versão não confidencial das atas de audição de testemunhas por este comité, omitindo apenas os dados que permitissem reconhecer, sem dúvidas razoáveis, a identidade das diferentes testemunhas. Nessa mesma data, o Tribunal, a título de medidas de organização do processo, colocou igualmente questões para resposta escrita às partes, as quais deram cumprimento a este pedido no prazo fixado.

45 Em 12 e 15 de dezembro de 2018, respetivamente, a recorrente e o Parlamento responderam a questões colocadas pelo Tribunal Geral a título de medidas de organização do processo.

46 Na sequência da apresentação pelo Parlamento de uma versão não confidencial do parecer do Comité Consultivo, bem como das atas de audição das catorze testemunhas, do chefe da Unidade do Audiovisual, bem como da recorrente, todos estes elementos foram notificados à recorrente, que, em 15 de janeiro de 2018, apresentou as suas observações a esse respeito, bem como em relação às respostas escritas do Parlamento às questões do Tribunal.

47 As partes foram ouvidas na audiência de alegações de 23 de fevereiro de 2018. Devido à falta de resposta clara e inequívoca do Parlamento a uma das perguntas do Tribunal Geral, este último deu-lhe a possibilidade de responder por escrito. Na sequência da resposta do Parlamento apresentada em 7 de março de 2018 e da apresentação pela recorrente, em 26 de março de 2018, das suas observações sobre essa resposta, o Tribunal encerrou a fase oral do processo.

48 A recorrente conclui pedindo que o Tribunal Geral se digne:

– anular a decisão impugnada e, na medida do necessário, a decisão de indeferimento da reclamação;

– condenar o Parlamento no pagamento de uma indemnização, fixada *ex aequo et bono* no montante de 90 000 euros, em reparação do dano moral que considera ter sofrido devido às ilegalidades cometidas pela AHCC no tratamento do pedido de assistência;

– condenar o Parlamento nas despesas.

49 O Parlamento conclui pedindo que o Tribunal Geral se digne:

– julgar o recurso improcedente;

– condenar a recorrente nas despesas.

Questão de direito

Quanto ao objeto do recurso

50 Segundo jurisprudência constante, o pedido de anulação formalmente dirigido contra a decisão de indeferimento de uma reclamação tem por efeito submeter à apreciação do Tribunal o ato contra o qual a reclamação foi apresentada, quando seja, enquanto tal, desprovido de conteúdo autónomo (v., neste sentido, Acórdãos de 17 de janeiro de 1989, Vainker/Parlamento, 293/87, EU:C:1989:8, n.º 8, e de 6 de abril de 2006, Camós Grau/Comissão, T-309/03, EU:T:2006:110, n.º 43).

51 No caso em apreço, uma vez que a decisão de indeferimento da reclamação se limita a confirmar a decisão impugnada, há que declarar que o pedido de anulação da decisão de indeferimento da reclamação é desprovido de conteúdo autónomo e que não há, portanto, que decidir especificamente sobre este, mesmo se, no exame da legalidade da decisão impugnada, importa tomar em consideração, por um lado, a fundamentação que figura na decisão de indeferimento da reclamação, uma vez que essa fundamentação deve coincidir com a da decisão impugnada (v., neste sentido, Acórdão de 9 de dezembro de 2009, Comissão/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, n.ºs 58, 59 e jurisprudência referida), e, por outro, a fundamentação constante da carta de 8 de dezembro de 2015, através da qual a recorrente foi previamente ouvida pela AHCC, uma vez que, na decisão impugnada, se menciona que essa decisão é completada por remissão para esta carta no que respeita aos motivos pelos quais a AHCC não considera que a recorrente foi vítima de assédio moral.

Quanto aos pedidos de anulação

52 Em apoio dos seus pedidos de anulação, a recorrente invoca, formalmente, três fundamentos, relativos, respetivamente:

– em primeiro lugar, à violação dos direitos de defesa, do artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais, do direito de ser ouvido e do princípio do contraditório;

– em segundo lugar, a erros processuais, na medida em que o procedimento seguido pelo Comité Consultivo foi irregular e parcial;

– em terceiro lugar, a erros manifestos de apreciação, à violação do dever de assistência e do dever de solicitude, bem como à violação dos artigos 12.º-A e 24.º do Estatuto.

Quanto ao primeiro fundamento, relativo à violação dos direitos de defesa, do artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais, do direito de ser ouvido e do princípio do contraditório

53 Em apoio do seu primeiro fundamento, a recorrente recorda que, nos termos do artigo 15.º das regras internas em matéria de assédio, quando o Comité Consultivo é encarregado de um inquérito, como no caso em apreço, deve transmitir as suas conclusões à AHCC.

54 A recorrente sublinha que, na sua Decisão de 9 de fevereiro de 2016, o diretor-geral do Pessoal tinha justificado a sua recusa em lhe comunicar o relatório do Comité Consultivo, que tinha sido por si pedido, pelo facto de nenhum relatório ter sido produzido no caso em apreço e de este só lhe ter enviado um simples parecer. Ora, antes de obter, no âmbito do processo jurisdicional, a transmissão do parecer do Comité Consultivo, a recorrente contestava o facto de o Comité Consultivo não ter elaborado, no caso em apreço, um relatório ou de não ter elaborado conclusões substanciais nos termos das regras internas em matéria de assédio. Com efeito, seria improvável que a carta de 8 de dezembro de 2015, contendo apenas duas páginas, pudesse refletir exaustivamente o conteúdo das conclusões do Comité Consultivo, devendo as referidas conclusões ser o resultado de um inquérito de quinze meses e da audição do chefe da Unidade do Audiovisual, bem como de treze pessoas enquanto testemunhas. Por outro lado, o próprio conteúdo dessa carta não lhe permitiu identificar o conjunto dos motivos tidos em conta pela AHCC na decisão impugnada, nem contestar as declarações que teriam sido feitas por algumas testemunhas ou a sua eventual desvirtuação pela AHCC.

55 De qualquer forma, a recorrente contesta a posição do secretário-geral, exposta na decisão de indeferimento da reclamação, segundo a qual, enquanto queixosa, disporia de direitos de defesa menos importantes. A este respeito, considera que, de qualquer modo, o princípio do contraditório e dos direitos de defesa impunham à AHCC que lhe comunicasse não só as conclusões do Comité Consultivo mas igualmente as atas de audição de testemunhas, documentos finalmente obtidos no decurso da instância, nomeadamente pelo facto de, tanto na decisão impugnada como na decisão de indeferimento da reclamação, a AHCC não ter justificado a sua recusa em transmitir esses documentos pela necessidade de proteger a confidencialidade da identidade das pessoas que foram postas em causa e daquelas que testemunharam, na aceção da jurisprudência resultante do Acórdão de 11 de julho de 2013, Tzirani/Comissão (F-46/11, EU:F:2013:115).

56 Segundo a recorrente, a referência ao caráter secreto e confidencial dos trabalhos do Comité Consultivo, tal como previsto nas regras internas em matéria de assédio, é inoperante. Além disso, a AHCC podia considerar a possibilidade de elaborar uma versão não confidencial do relatório ou das conclusões do Comité Consultivo, bem como das atas de audições, o que o Parlamento, aliás, acabou por fazer em resposta a uma medida de instrução do Tribunal Geral.

57 Uma vez que não dispôs de tais documentos para formular as suas observações de 1 de abril de 2016, a recorrente considera que não dispôs dos motivos e do conjunto das considerações tomadas em conta pela AHCC aquando da adoção da decisão impugnada. Consequentemente, a AHCC, no caso em apreço, violou também o seu direito de ser ouvida, conforme consagrado no artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais.

58 Por outro lado, a recorrente observa que a AHCC não invocou, na fase pré-contenciosa, a proteção da confidencialidade das testemunhas, prevista no artigo 41.º, n.º 2, alínea a), da Carta dos Direitos Fundamentais, para justificar a recusa de acesso às conclusões do Comité Consultivo e às atas de audição de testemunhas. Por conseguinte, à luz da jurisprudência resultante do

Acórdão de 12 de dezembro de 2013, Simpson/Conselho (F-142/11, EU:F:2013:201, n.º 28), o Parlamento não podia, na fase contenciosa, invocar este aspeto para fundamentar a justeza da decisão da AHCC de recusar o acesso a esses documentos, uma vez que essa argumentação é extemporânea e, portanto, inadmissível.

59 O Parlamento conclui pedindo que o primeiro fundamento seja julgado improcedente e observa que, de qualquer forma, a jurisprudência invocada pela recorrente não obrigava de forma alguma a AHCC a dar-lhe acesso aos trabalhos do Comité Consultivo. Por outro lado, salienta que, no caso em apreço, a AHCC decidiu garantir a confidencialidade dos depoimentos, não só em relação ao presumido assediador mas também em relação à queixosa, a fim de assegurar a liberdade de expressão das testemunhas. A este respeito, refere-se ao n.º 41 do Acórdão de 11 de julho de 2013, Tzirani/Comissão (F-46/11, EU:F:2013:115), no qual o Tribunal da Função Pública considerou que, «no âmbito de uma queixa por assédio moral, importa, exceto em circunstâncias especiais, garantir a confidencialidade dos testemunhos recolhidos, incluindo durante o processo contencioso, na medida em que a perspetiva de um eventual levantamento desta confidencialidade na fase contenciosa pode impedir a realização de inquéritos neutros e objetivos que beneficiam de uma colaboração sem reservas por parte dos membros do pessoal chamados a serem ouvidos como testemunhas».

– *Considerações preliminares sobre o tratamento de um pedido de assistência estatutária*

60 A título preliminar, importa recordar que, quando a AHCC ou, consoante o caso, a autoridade investida do poder de nomeação de uma instituição (a seguir «AIPN»), ao abrigo do artigo 90.º, n.º 1, do Estatuto, recebe um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do referido Estatuto, deve, por força do dever de assistência e se estiver perante um incidente incompatível com a ordem e a serenidade do serviço, intervir com toda a energia necessária e responder com a celeridade e solicitude exigidas pelas circunstâncias do caso concreto para apurar os factos e deles retirar, com conhecimento de causa, as consequências adequadas. Para este efeito, basta que o funcionário ou agente que solicita a proteção da sua instituição faculte um princípio de prova da realidade dos ataques de que afirma ser objeto. Perante tais elementos, compete à instituição em causa tomar as medidas adequadas, nomeadamente procedendo a um inquérito administrativo, para estabelecer os factos que estão na origem do pedido de assistência, em colaboração com o seu autor (Acórdãos de 26 de janeiro de 1989, Koutchoumoff/Comissão, 224/87, EU:C:1989:38, n.ºs 15 e 16; de 12 de julho de 2011, Comissão/Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347, n.º 84; e de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 46).

61 Face a alegações de assédio, o dever de assistência comporta, em especial, o dever de a administração analisar seriamente, com celeridade e com toda a confidencialidade, o pedido de assistência no qual o assédio é alegado e informar o requerente do seguimento dado ao seu pedido (Acórdãos de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 47; de 27 de novembro de 2008, Klug/EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, n.º 74; e de 6 de outubro de 2015, CH/Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, n.º 88).

62 No que diz respeito às medidas a tomar numa situação que, como a do caso em apreço, entra no âmbito de aplicação do artigo 24.º do Estatuto, a administração dispõe de um amplo poder de apreciação, sob a fiscalização do juiz da União Europeia, na escolha das medidas e dos meios de aplicação do artigo 24.º do Estatuto (Acórdãos de 15 de setembro de 1998, Haas e o./Comissão, T-3/96, EU:T:1998:202, n.º 54; de 25 de outubro de 2007, Lo Giudice/Comissão, T-154/05, EU:T:2007:322, n.º 137; e de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 48).

63 Se, na sequência da apresentação de um pedido de assistência, do tipo do que está em causa no caso em apreço, a administração decide levar a cabo um inquérito administrativo, se for caso disso, delegando-o, como no caso em apreço, num Comité Consultivo (v., neste sentido, Acórdão de 6 de outubro de 2015, CH/Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, n.º 99), o objetivo do próprio inquérito administrativo é confirmar ou negar a existência de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto, de modo que a AHCC não pode antecipar o resultado da investigação e não é suposto tomar posição, nem mesmo tacitamente, sobre a realidade do assédio alegado antes de ter obtido o resultado do inquérito administrativo. Por outras palavras, é inerente à abertura de um inquérito administrativo que a administração não adote uma posição prematura, essencialmente com base na descrição unilateral dos factos fornecida no pedido de assistência, uma vez que, pelo contrário, deve reservar a sua posição até que o referido inquérito esteja concluído, o qual deve ser realizado confrontando as alegações do funcionário ou agente autor do pedido de assistência com a versão dos factos dada pelo presumido assediador, bem como com a das pessoas que possam ter sido testemunhas dos factos invocados como alegadamente constitutivos de uma violação, pelo alegado assediador, do artigo 12.º-A do Estatuto (v., neste sentido, Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 59 e jurisprudência referida).

64 A este respeito, por um lado, a constatação por parte da administração, na sequência de um inquérito administrativo, eventualmente conduzido com a ajuda de uma instância distinta da AHCC, como o Comité Consultivo, da existência de assédio moral pode ser, em si mesma, suscetível de ter um efeito benéfico no processo terapêutico de recuperação do funcionário ou do agente assediado e poderá, além disso, não só justificar um processo disciplinar contra o assediador mas também ser utilizada pela vítima para efeitos de uma eventual ação judicial nacional, no âmbito da qual se aplicará a obrigação de assistência da AHCC prevista no artigo 24.º do Estatuto e não se extinguirá com o termo do período de contratação do agente visado. Por outro lado, a condução até ao seu termo de um inquérito administrativo pode, inversamente, permitir invalidar as alegações da pretensa vítima, permitindo assim reparar os danos que tal acusação, no caso de se vir a revelar não fundada, pôde causar à pessoa sujeita, como autor de assédio presumido, a um processo de inquérito (v., neste sentido, Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 61 e jurisprudência referida).

65 A este respeito, antes de mais, há que referir que o Estatuto não prevê um procedimento específico a que a administração esteja obrigada quando aprecie um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do Estatuto, apresentado com base no artigo 90.º, n.º 1, do referido Estatuto e que tem por objeto a alegação de um funcionário ou agente de que outro funcionário ou agente teve, a seu respeito, um comportamento contrário ao artigo 12.º-A do Estatuto.

66 Em seguida, há que recordar que um processo de inquérito administrativo efetuado na sequência da apresentação, por um funcionário ou agente, de um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do Estatuto por factos de terceiros, funcionários ou agentes, alegadamente constitutivos de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto é, de facto, aberto a seu pedido, mas não pode ser considerado um processo de inquérito dirigido contra o referido funcionário ou agente (v., neste sentido, Acórdão de 16 de maio de 2012, Skareby/Comissão, F-42/10, EU:F:2012:64, n.º 46). Com efeito, segundo jurisprudência constante, o papel do autor do pedido de assistência que alegue a existência de factos de assédio consiste essencialmente na sua colaboração na boa condução do inquérito administrativo para provar os factos (Acórdãos de 26 de janeiro de 1989, Koutchoumoff/Comissão, 224/87, EU:C:1989:38, n.ºs 15 e 16; de 25 de outubro de 2007, Lo Giudice/Comissão, T-154/05, EU:T:2007:322, n.º 136; e de 6 de outubro de 2015, CH/Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, n.º 87).

67 Ora, o respeito dos direitos de defesa, tal como consagrado no artigo 48.º da Carta dos Direitos Fundamentais, sob a epígrafe «Presunção de inocência e direitos de defesa», impõe, sem dúvida, que aos destinatários de decisões que afetam de modo sensível os seus interesses seja dada a possibilidade de darem a conhecer de forma útil o seu ponto de vista sobre os elementos contra si «invocados» como fundamento dessas decisões (Acórdão de 14 de junho de 2016, Marchiani/Parlamento, C-566/14 P, EU:C:2016:437, n.º 51) e inclui o respeito do princípio do contraditório, que vai além do respeito do direito de ser ouvido, que também se encontra, além disso, garantido como um componente do artigo 41.º da Carta, sob a epígrafe «Direito a uma boa administração». No entanto, o respeito dos direitos de defesa, na aceção do artigo 48.º da Carta do Direitos Fundamentais, só é invocável no âmbito de um processo que seja instaurado «contra» uma pessoa e que seja suscetível de culminar num ato lesivo, no qual a administração retém elementos de acusação contra essa pessoa (v., neste sentido, Acórdão de 16 de maio de 2012, Skareby/Comissão, F-42/10, EU:F:2012:64, n.º 46).

68 Daqui decorre que, no quadro do processo seguido pela AIPN ou pela AHCC com vista a pronunciar-se sobre um pedido de assistência baseado numa violação do artigo 12.º-A do Estatuto, o autor desse pedido não pode invocar o respeito dos direitos de defesa consagrados no artigo 48.º da Carta dos Direitos Fundamentais enquanto tais, nem, neste âmbito, sob a forma de uma violação do princípio do contraditório.

69 O mesmo se diga, aliás, do presumido assediador. Com efeito, é certo que este pode ser pessoalmente posto em causa no pedido de assistência que conduziu à abertura do inquérito administrativo e pode ter, já nessa fase, de defender-se das acusações que lhe dizem respeito, o que justifica que possa ser ouvido, eventualmente por várias vezes, no âmbito do inquérito (v., neste sentido, Acórdão de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 147). No entanto, só numa fase posterior do processo, se deverem ser instaurados processos disciplinares contra ele, neste caso mediante consulta do Conselho Disciplinar, beneficiaria dos direitos da defesa na aceção do artigo 48.º da Carta dos Direitos Fundamentais e, em especial, do princípio do contraditório, sendo de sublinhar que o Estatuto não prevê o direito de ser ouvido sobre o princípio da abertura do processo disciplinar e que o processo só assume um caráter contraditório após a consulta do Conselho Disciplinar (v., neste sentido, Acórdão de 19 de março de 1998, Tzoanos/Comissão, T-74/96, EU:T:1998:58, n.º 340).

70 Dito isto, devem ser reconhecidos ao autor de um pedido de assistência, como suposta vítima, direitos processuais distintos dos direitos de defesa consagrados no artigo 48.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que não são tão amplos como estes (Acórdãos de 16 de maio de 2012, Skareby/Comissão, F-42/10, EU:F:2012:64, n.º 48, e de 16 de dezembro de 2015, De Loecker/SEAE, F-34/15, EU:F:2015:153, n.º 43) e que, em última análise, resultam do direito a uma boa administração, tal como previsto atualmente no artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais.

71 Com efeito, importa recordar que o objetivo de um inquérito administrativo aberto pela administração, em resposta a um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do Estatuto, é o de, através das conclusões do inquérito, fornecer esclarecimentos sobre os factos controvertidos, para que a administração possa tomar uma posição definitiva a esse respeito, que lhe permita então arquivar o pedido de assistência ou, se os factos alegados estiverem comprovados e abrangidos pelo âmbito de aplicação do artigo 12.º-A do Estatuto, eventualmente iniciar um processo disciplinar com vista, se for caso disso, à aplicação de sanções disciplinares contra o presumível assediador (v. Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 57 e jurisprudência referida).

72 Assim, por um lado, quando, no âmbito das medidas que decida adotar em resposta ao pedido de assistência, a administração decide instaurar um processo disciplinar ao abrigo do artigo 86.º do Estatuto, devido à violação, por parte da pessoa posta em causa neste pedido, da proibição prevista no artigo 12.º-A do Estatuto, o processo é instaurado contra o funcionário ou agente, presumido assediador, de forma que este último disporá então de todas as garantias processuais que implementem os direitos da defesa na aceção do artigo 48.º da Carta dos Direitos Fundamentais e, nomeadamente, o princípio do contraditório. Estas garantias são as previstas no anexo IX do Estatuto.

73 Por outro lado, quando, em resposta ao pedido de assistência, a administração decide que os elementos invocados em apoio desse pedido de assistência não são procedentes e que, consequentemente, os comportamentos invocados não são constitutivos de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto, a referida decisão causa prejuízo ao autor do pedido de assistência (v., neste sentido, Acórdãos de 12 de setembro de 2007, Combescot/Comissão, T-249/04, EU:T:2007:261, n.º 32, e de 11 de maio de 2010, Nanopoulos/Comissão, F-30/08, EU:F:2010:43, n.º 93), e afeta-o desfavoravelmente, na aceção do artigo 41.º, n.º 2, alínea a), da Carta dos Direitos Fundamentais.

74 Assim, a fim de respeitar o direito a uma boa administração, o autor do pedido de assistência deve necessariamente, nos termos do artigo 41.º, n.º 2, alínea a), da Carta dos Direitos Fundamentais, ser utilmente ouvido antes de a decisão de indeferimento do pedido de assistência ser adotada pela AIPN ou pela AHCC. Isto implica que o interessado seja ouvido previamente sobre as razões que a AIPN ou a AHCC pretendem invocar em apoio do indeferimento deste pedido.

75 Nesta situação, é pacífico que a recorrente foi ouvida pela AHCC, no caso em apreço, com base na carta de 8 de dezembro de 2015 do diretor-geral do Pessoal, na qual expôs, de forma precisa, as razões pelas quais, na sua qualidade de AHCC, não tencionava reconhecer os factos invocados pela recorrente como constitutivos de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto. No entanto, a recorrente considera que, no âmbito das observações escritas que apresentou em 1 de abril de 2016, não foi ouvida de forma útil, uma vez que não dispunha, para o efeito, do parecer do Comité Consultivo nem das atas de audição de testemunhas.

76 Importa, portanto, determinar se, no caso em apreço, o direito de ser ouvida da recorrente exigia que dispusesse igualmente do parecer do Comité Consultivo e das atas das audições efetuadas por este comité para formular as suas observações sobre os fundamentos invocados pela AHCC, na carta de 8 de dezembro de 2015, tendo em vista o indeferimento do pedido de assistência.

– Quanto à obrigação da AHCC de transmitir à recorrente o parecer do Comité Consultivo antes da adoção da decisão impugnada

77 Num processo que punha em causa o *corpus* normativo aplicável ao Banco Central Europeu (BCE), e não o Estatuto, o Tribunal Geral declarou que, quando a administração decide da abertura de um inquérito administrativo e que este último conduz à elaboração de um relatório, ao agente desta instituição que apresenta, segundo a terminologia específica do *corpus* normativo da referida instituição, «queixa» para denunciar factos alegadamente abrangidos pelo conceito de assédio moral, tal como este conceito foi definido nas regras aplicáveis ao pessoal do BCE, deve ser concedida, à semelhança da pessoa posta em causa, a possibilidade de fazer valer as suas observações sobre o projeto de relatório de inquérito, conforme previsto pelas referidas normas,

antes de a administração do BCE decidir sobre a queixa ou, pelo menos, sobre os elementos tidos em conta por esta administração para adotar a sua decisão (v., neste sentido, Acórdão de 23 de setembro de 2015, Cerafogli/BCE, T-114/13 P, EU:T:2015:678, n.º 41).

78 Em matéria estatutária, a AIPN, ou, consoante os casos, a AHCC, é chamada a tratar, não uma queixa, mas um pedido de assistência apresentado ao abrigo do artigo 24.º e do artigo 90.º, n.º 1, do Estatuto. A este respeito, contrariamente ao que se passa no caso do regime aplicável ao BCE, o Estatuto não prevê um procedimento específico sobre o modo como a AIPN, ou a AHCC, deve tratar um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do Estatuto, em violação do artigo 12.º-A do Estatuto, nem disposições que impõem, enquanto tal, transmitir o parecer de um Comité Consultivo ou ainda as atas de audição de testemunhas ouvidas por este comité ao autor de um pedido de assistência ou à pessoa posta em causa nesse pedido, como presumido assediador.

79 Assim sendo, considerou-se que, sob reserva da proteção dos interesses das pessoas que foram postas em causa e daquelas que testemunharam no inquérito, nenhuma disposição do Estatuto proíbe a transmissão do relatório final de inquérito a um terceiro que tem um interesse legítimo em tomar dele conhecimento, como é o caso da pessoa que apresenta um pedido de assistência ao abrigo do artigo 24.º do Estatuto, alegando uma violação do artigo 12.º-A do Estatuto. Assim, foi sublinhado, neste contexto, que, no âmbito da sua autonomia na execução destas disposições estatutárias, por vezes, algumas instituições tinham adotado esta solução, transmitindo ao requerente de assistência o relatório final de inquérito, quer antes da interposição do recurso, juntando-o à decisão final que se pronuncia sobre o pedido de assistência, quer em execução de uma medida de organização do processo decidida pelo juiz da União chamado a pronunciar-se em primeira instância (v., neste sentido, Acórdão de 11 de julho de 2013, Tzirani/Comissão, F-46/11, EU:F:2013:115, n.º 133).

80 Todavia, o Tribunal Geral considera que, na medida em que a AHCC decida, como no caso em apreço, solicitar o parecer de um comité consultivo, ao qual confia a responsabilidade de conduzir um inquérito administrativo, e em que, na decisão sobre o pedido de assistência, aquela tenha em conta o parecer emitido por este comité consultivo, o referido parecer, consultivo e que pode ser elaborado sob uma forma não confidencial, respeitando o anonimato concedido às testemunhas, deve, para efeitos de aplicação do direito do autor do pedido de assistência de ser ouvido, em princípio, ser levado ao conhecimento deste último, mesmo que as regras internas em matéria de assédio não prevejam uma tal transmissão.

81 Por conseguinte, foi em violação do direito de ser ouvido, conforme consagrado no artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que, na Decisão de 9 de fevereiro de 2016, na decisão impugnada e na decisão de indeferimento da reclamação, a AHCC recusou comunicar à recorrente o parecer do Comité Consultivo e não a ouviu, no caso em apreço, a não ser com base na carta de 8 de dezembro de 2015, que expõe os motivos pelos quais o diretor-geral do Pessoal tencionava indeferir o pedido de assistência.

– Quanto à obrigação da AHCC de transmitir à recorrente as atas de audição de testemunhas antes da adoção da decisão impugnada

82 No que se refere às atas de audição de testemunhas pelo Comité Consultivo, a AHCC recusou comunicá-las à recorrente, para garantir a confidencialidade dos trabalhos do Comité Consultivo necessária para garantir a liberdade de expressão das testemunhas, confidencialidade essa que lhes tinha sido recordada antes de cada uma das audições com o Comité Consultivo. Contrariamente ao que sustenta a recorrente, este fundamento, relativo à proteção da confidencialidade das

testemunhas, foi indicado na decisão de indeferimento da reclamação, podendo, por conseguinte, tendo em conta o caráter evolutivo da fase pré-contenciosa, ser reiterado e especificado pelo Parlamento na fase contenciosa.

83 A este respeito, o Tribunal Geral considera que, em princípio, a fim de assegurar uma aplicação eficaz da proibição de qualquer forma de assédio moral ou sexual no local de trabalho, a administração pode prever a possibilidade de assegurar às testemunhas, que aceitem dar a sua versão dos factos controvertidos num alegado caso de assédio, que os seus depoimentos permanecerão confidenciais, relativamente ao presumido assediador, bem como à suposta vítima, pelo menos no âmbito do procedimento seguido para o tratamento de um pedido de assistência na aceção do artigo 24.º do Estatuto.

84 Com efeito, por um lado, uma vez que, no âmbito do tratamento de um pedido de assistência, um dos objetivos atribuídos à administração é o de retomar a serenidade do serviço, o conhecimento do conteúdo dos depoimentos, tanto pelo presumido assediador como pela suposta vítima, poderá comprometer este objetivo, reavivando uma eventual animosidade interpessoal no seio do serviço e dissuadindo, no futuro, as pessoas que possam prestar um testemunho pertinente de o fazerem.

85 Por outro lado, quando uma instituição recebe informações fornecidas a título voluntário, mas acompanhadas de um pedido de confidencialidade com vista a proteger o anonimato do informador, a instituição que aceita receber essas informações é obrigada a respeitar tal condição (v., neste sentido e por analogia, Acórdão de 7 de novembro de 1985, Adams/Comissão, 145/83, EU:C:1985:448, n.º 34). Ora, pode proceder-se da mesma forma quando os funcionários ou agentes concordam em apresentar os seus depoimentos, para que a administração possa esclarecer os factos objeto de pedido de assistência, mas exigem, em contrapartida, que o seu anonimato seja assegurado em relação ao presumido assediador e/ou à pretensa vítima, sendo de sublinhar que, mesmo que a sua participação seja desejável de um ponto de vista estatutário, aqueles não estão necessariamente obrigados a colaborar no inquérito, fornecendo os seus depoimentos.

86 No entanto, quando a administração decide dar início a um processo disciplinar contra o presumível assediador, os seus direitos de defesa estão expressamente previstos pelo anexo IX do Estatuto e compete à AIPN, ou à AHCC, comunicar ao interessado os documentos que pretende submeter à apreciação do Conselho Disciplinar, ao qual compete, se for caso disso, ouvir novamente as testemunhas dos factos imputados.

87 Tendo em conta as considerações precedentes, deve concluir-se que foi sem violar o direito de ser ouvido, conforme consagrado no artigo 41.º da Carta dos Direitos Fundamentais, que a AHCC decidiu, neste caso, recusar comunicar à recorrente as atas de audição de testemunhas na fase pré-contenciosa.

– Quanto às consequências da violação do direito de ser ouvido, relativa à não transmissão, na fase pré-contenciosa, do parecer do Comité Consultivo

88 Quanto às consequências da falta de disponibilização à recorrente do parecer do Comité Consultivo em fase pré-contenciosa, há que recordar que, segundo a jurisprudência, mesmo perante uma violação do direito de ser ouvido, é preciso além disso, para que o fundamento possa ser procedente, que, na falta dessa irregularidade, o procedimento tivesse podido conduzir a um resultado diferente (v., neste sentido, Despacho de 14 de abril de 2016, Dalli/Comissão, C-

394/15 P, não publicado, EU:C:2016:262, n.º 41; Acórdãos de 6 de fevereiro de 2007, Wunenburger/Comissão, T-246/04 e T-71/05, EU:T:2007:34, n.º 149, e de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-584/16, EU:T:2017:282, n.º 157).

89 No caso em apreço, a recorrente alegou, nas suas observações de 15 de janeiro de 2018, que o parecer do Comité Consultivo era sucinto e que, se devesse de facto refletir o trabalho do comité, seria então necessário concluir que este se revelava insuficiente face à queixa que tinha apresentado. No entanto, tendo em conta o amplo poder de apreciação do Comité Consultivo na organização dos seus trabalhos, o Tribunal Geral não considera que o caráter sucinto do parecer daquele impedia que cumprisse o seu objetivo consultivo. Além disso, tendo em vista a decisão sobre o pedido de assistência, que expõe detalhadamente os factos imputados, a AHCC dispunha não só desse parecer consultivo, ainda que sucinto, mas também das atas de audição de testemunhas, as quais lhe proporcionavam uma visão global e pormenorizada da realidade destes factos, bem como da sua perceção por diferentes membros do pessoal da unidade em causa.

90 Novamente interpelada sobre este aspeto na audiência, a recorrente não logrou explicar qual o argumento, diferente dos que apresentara na fase pré-contenciosa, que poderia efetivamente aduzido se tivesse estado na posse do parecer do Comité Consultivo e que pudesse ter um impacto na decisão impugnada, cuja fundamentação lhe tinha sido expressamente exposta na carta de 8 de dezembro de 2015. Com efeito, os argumentos que apresentou, inclusivamente na audiência, tendem a demonstrar a estrutura, que qualifica de clânica, da Unidade do Audiovisual e a falta de fundamento das críticas do chefe de unidade sobre a qualidade do seu trabalho, nomeadamente as alegadas retenções de informação e a falta de espírito de equipa. Assim, estes argumentos referem-se ao conteúdo dos depoimentos registados nas atas de audição de testemunhas, e não ao parecer do Comité Consultivo, do qual teve, no entanto, conhecimento durante a fase contenciosa. Ora, é este último documento apenas que a AHCC devia ter fornecido à recorrente para a ouvir utilmente antes do indeferimento do pedido de assistência.

91 Nestas condições, há que julgar improcedente o primeiro fundamento.

Quanto ao segundo fundamento, relativo a erros processuais, na medida em que o procedimento seguido pelo Comité Consultivo foi irregular e parcial

92 Em apoio do seu segundo fundamento, a recorrente alega, em substância, que, na medida em que treze das catorze testemunhas ouvidas pelo Comité Consultivo eram funcionários ou agentes subordinados do presumido assediador, não puderam prestar um testemunho objetivo. Isto foi agravado pelo facto de o presidente do Comité Consultivo não ser outro senão o chefe da Unidade de Recursos Humanos, pelo que a sua presença no Comité Consultivo não foi de molde a tranquilizar as testemunhas ouvidas sobre a falta de consequências, para as suas carreiras, do conteúdo dos seus depoimentos.

93 A recorrente censura também à AHCC o facto de, embora tivesse solicitado a sua audição, o Comité Consultivo não ter ouvido um dos médicos-assistentes da instituição nem o psicólogo do Parlamento. Ora, segundo afirma, estas pessoas podiam prestar um «depoimento mais neutro», devido à inexistência de um vínculo de subordinação entre elas e o presumível assediador. Em especial, podiam ter confirmado, por um lado, que a recorrente se queixava já, na instituição, de ser vítima de assédio moral, antes mesmo de ter consultado o seu médico pessoal, e, por outro, a existência de sintomas característicos de uma situação de assédio moral. Daí conclui que, no caso em apreço, o Comité Consultivo levou a cabo o seu inquérito de forma parcial.

94 Por último, a recorrente entende que a AHCC não fez prova de que o Comité Consultivo tinha efetivamente contactado as duas testemunhas por ela indicadas e que, segundo a AHCC, alegadamente recusaram depor perante o comité. Em todo o caso, contesta as afirmações atribuídas a uma das duas testemunhas, Z, segundo as quais esta última não estava em contacto diário com a recorrente. Com efeito, Z ocupava um gabinete próximo do seu e estava em contacto com ela, por diversas vezes, como demonstra a troca de mensagens de correio eletrónico que a recorrente juntou à réplica.

95 O Parlamento conclui pedindo que o segundo fundamento seja julgado improcedente.

96 A este respeito, assinala que os membros do Comité Consultivo não têm assento neste comité na qualidade de funcionário ou de agente do Parlamento, mas a título pessoal. Por outro lado, contrariamente ao que sugere a recorrente, o presidente do Comité Consultivo não é, de forma alguma, o responsável pela totalidade do seu pessoal estatutário e não tem qualquer relação hierárquica com as pessoas que depuseram no caso em apreço. O Parlamento contesta igualmente a afirmação da recorrente segundo a qual o facto de treze das catorze testemunhas estarem subordinadas hierarquicamente ao presumido assediador teve como consequência estas não terem podido testemunhar livremente. Com efeito, segundo o Parlamento, por um lado, essas pessoas eram naturalmente as mais bem colocadas para prestar um testemunho útil dos factos controvertidos. Por outro lado, é precisamente para assegurar a liberdade de expressão das testemunhas que tinha previsto que nem o presumido assediador nem a alegada vítima teriam acesso ao conteúdo dos seus depoimentos. Por último, quanto às duas testemunhas indicadas pela recorrente, o Parlamento fornece uma mensagem de correio eletrónico de 4 de setembro de 2015, enviada por um dos seus funcionários, membro do secretariado do Comité Consultivo, ao presidente do Comité Consultivo, no qual o funcionário dá conta dos contactos estabelecidos com as duas outras pessoas indicadas para testemunharem pela recorrente e das razões apresentadas por essas duas pessoas para se recusarem a ser ouvidas.

97 Quanto ao facto de o Comité Consultivo não ter ouvido o conjunto das pessoas que a recorrente pretendia ver depor, o Tribunal Geral recorda que a autoridade encarregada de um inquérito administrativo, à qual incumbe instruir os processos que lhe são submetidos de forma proporcional, dispõe de um amplo poder de apreciação no que respeita à condução do inquérito e, em particular, à avaliação da qualidade e da utilidade da cooperação prestada pelas testemunhas (Acórdão de 11 de julho de 2013, Tzirani/Comissão, F-46/11, EU:F:2013:115, n.º 124 e jurisprudência referida).

98 No caso em apreço, por um lado, contrariamente ao que alega a recorrente, resulta da mensagem de correio eletrónico fornecida pelo Parlamento que um dos dois membros do secretariado do Comité Consultivo contactou as duas pessoas que ela desejava que fossem ouvidas por este comité, mas que essas duas pessoas recusaram, por diversos motivos, prestar os seus testemunhos.

99 Ora, a este respeito, há que salientar que, embora seja desejável que prestem assistência a um inquérito administrativo, os funcionários e agentes de uma instituição, quer estejam em atividade ou reformados, não são, necessariamente, de um ponto de vista estatutário, obrigados a depor perante uma entidade como o Comité Consultivo.

100 Por conseguinte, uma vez que as testemunhas requeridas, incluindo Z, podiam recusar testemunhar sem apresentar um motivo válido a este respeito, é em vão que a recorrente tenta contradizer as afirmações, relatadas por um dos dois membros do secretariado do Comité Consultivo, segundo as quais Z, então na reforma, declarou não estar diretamente implicada nos

factos objeto do inquérito, que tinha poucos contactos com a recorrente, que não tinha participado nas reuniões da Unidade do Audiovisual em causa no caso em apreço e que só tinha, indiretamente e por intermédio de um dos seus colegas, conhecimento da existência de um conflito entre a recorrente e o chefe da Unidade do Audiovisual.

101 Por outro lado e em todo o caso, o Comité Consultivo não estava de modo algum obrigado a convocar todas as testemunhas indicadas pela recorrente no âmbito do inquérito (v., neste sentido, Acórdão de 13 de dezembro de 2012, Donati/BCE, F-63/09, EU:F:2012:193, n.º 187).

102 No que se refere à alegada falta de imparcialidade do Comité Consultivo, importa salientar que, de acordo com a Decisão D (2014) 3983 do secretário-geral de 4 de fevereiro de 2014, o Comité Consultivo é presidido por R. N. e é composto por dois membros da administração, e um membro suplente, por dois membros do Comité do Pessoal do Parlamento, e um membro suplente, e por um médico-assistente da instituição, e um médico-assistente suplente.

103 Mesmo se não está prevista uma completa paridade entre os membros designados pela administração e os designados pela representação do pessoal, uma vez que R. N., além de chefe da Unidade de Recursos Humanos da Direção de Recursos da DG «Pessoal», pertence à administração, o Tribunal Geral considera que, em primeiro lugar, a presença de um médico-assistente da instituição no Comité Consultivo, em segundo lugar, a circunstância de estar previsto, no artigo 7.º das regras internas em matéria de assédio, que o Comité Consultivo «trabalha na mais completa autonomia, independência e confidencialidade» e, em terceiro lugar, o caráter colegial das deliberações constituem garantias suficientes de imparcialidade e de objetividade do parecer que o Comité Consultivo é obrigado a formular e a adotar para a AHCC (v., neste sentido e por analogia, Acórdãos de 30 de maio de 2002, Onidi/Comissão, T-197/00, EU:T:2002:135, n.º 132, e de 17 de março de 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, n.º 150).

104 A este respeito, a circunstância de o presidente do Comité Consultivo ser, além disso, o chefe da Unidade de Recursos Humanos da Direção de Recursos da DG «Pessoal» não implica, contrariamente ao que alega a recorrente de forma especulativa, que exerça ou possa exercer um poder sobre os membros do pessoal e, consequentemente, sobre as deliberações do Comité Consultivo (v., neste sentido, Acórdão de 17 de março de 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, n.º 151), bem como sobre o conteúdo dos depoimentos prestados por treze das catorze testemunhas. Em todo o caso, não está de forma alguma demonstrado que o presidente do Comité Consultivo, chefe da Unidade de Recursos Humanos da Direção de Recursos da DG «Pessoal», atuou necessariamente em desfavor da recorrente (v., por analogia, Acórdão de 17 de março de 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, n.º 152). Além disso, importa acrescentar que, contrariamente ao que parece sugerir a recorrente, as regras internas em matéria de assédio não preveem que deva necessariamente estar presente para levar a cabo todas as audições das testemunhas num determinado caso.

105 Ademais, no que se refere à argumentação da recorrente destinada a pôr em causa a veracidade dos depoimentos das testemunhas ouvidas, pelo facto de estas estarem todas sob a autoridade hierárquica do chefe da Unidade do Audiovisual, por um lado, o Tribunal Geral salienta que a recorrente não logrou provar que as referidas testemunhas tenham razoavelmente tido medo de sofrer represálias ou de serem objeto de pressões (v., neste sentido, Acórdão de 13 de dezembro de 2012, Donati/BCE, F-63/09, EU:F:2012:193, n.º 183). Por outro lado, caso devesse ser seguida, esta argumentação implicaria que, sempre que um membro do pessoal de direção de uma instituição fosse posto em causa num pedido de assistência, a administração estaria impedida de se basear nos depoimentos dos membros da unidade administrativa sob a responsabilidade desse membro

do pessoal de direção. Ora, tal impediria a administração de apurar os factos que estão na origem do pedido de assistência, uma vez que, frequentemente, são precisamente estes membros da unidade administrativa em causa as testemunhas mais diretas dos acontecimentos alegados no pedido de assistência.

106 Quanto à audição dos dois médicos-assistentes solicitada pela recorrente, embora a tenham atendido no quadro das permanências do serviço médico do Parlamento, é forçoso recordar que os pareceres de médicos especialistas não são suscetíveis de demonstrar, por si mesmos, a existência, em direito, de assédio ou de uma falta da instituição relativamente ao seu dever de assistência (Acórdãos de 6 de fevereiro de 2015, BQ/Tribunal de Contas, T-7/14 P, EU:T:2015:79, n.º 49; de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 127; e de 6 de outubro de 2015, CH/Parlamento, F-132/14, EU:F:2015:115, n.º 92). Em especial, os atestados médicos apresentados pela recorrente, bem como o eventual depoimento dos dois médicos-assistentes, embora pudessem revelar a existência de problemas psíquicos da recorrente, não poderiam, porém, estabelecer que esses problemas resultavam de assédio moral, uma vez que, para concluir pela existência de assédio, os autores dos referidos atestados ter-se-iam necessariamente baseado exclusivamente na descrição que a recorrente lhes fez das suas condições de trabalho no Parlamento (v., neste sentido, Acórdãos de 2 de dezembro de 2008, K/Parlamento, F-15/07, EU:F:2008:158, n.º 41, e de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 127).

107 Por último, quanto à crítica da recorrente relativa ao caráter sucinto ou, em todo o caso, não exaustivo do resumo das audições, tal como consta das atas de audição, o Tribunal Geral considera que, relativamente ao seu próprio depoimento, a recorrente continua a não demonstrar qual ou quais das suas respostas às questões colocadas pelo Comité Consultivo não estavam expostas ou estavam insuficientemente expostas na ata que lhe respeitava. O mesmo se aplica às audições de testemunhas em relação às quais o Tribunal Geral considera que as atas fornecidas pelo Parlamento eram suficientes à luz do objetivo informativo que serviu, neste caso a elaboração pelo Comité Consultivo do seu parecer.

108 Resulta de todas as considerações precedentes que o segundo fundamento deve ser julgado improcedente.

Quanto ao terceiro fundamento, relativo a «erros manifestos de apreciação», à violação do dever de assistência e do dever de solicitude e à violação dos artigos 12.º-A e 24.º do Estatuto

109 Em apoio do seu terceiro fundamento, a recorrente sustenta que a AHCC, na decisão impugnada, tal como confirmada pela decisão de indeferimento da reclamação, cometeu um «erro manifesto de apreciação» ao recusar qualificar os factos que descreveu no pedido de assistência como sendo constitutivos de assédio moral. Isto constitui uma violação do artigo 12.º-A do Estatuto, pelo que foi em violação do artigo 24.º do Estatuto, que cria um dever de assistência a cargo da AHCC, que esse pedido foi indeferido. Ao fazê-lo, a AHCC violou também o seu dever de solicitude.

110 Referindo-se à lista elaborada pela AHCC numa comunicação interna de 11 de maio de 2016, sobre comportamentos qualificáveis de assédio moral, a recorrente considera que, contrariamente ao que considerou a AHCC na decisão impugnada, invocando o contexto de dificuldades organizacionais da unidade, foi objeto, por parte do seu chefe de unidade, de críticas incessantes, de falta de consideração, de não tomada em conta das opiniões que expressou, de uma vigilância excessiva do seu trabalho, de insultos ou de observações injuriosas, de comportamentos consistindo em ignorá-la, de uma hostilidade permanente e comportamentos destinados a

humilhá-la ou ridicularizá-la em razão do seu trabalho. A este respeito, considera que, contrariamente ao que indica o Parlamento na sua contestação, a qualificação de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto, não previa que tais atos visassem, de forma deliberada, degradar as condições de trabalho da vítima.

111 Os comportamentos que a recorrente denuncia constam da descrição dos factos controvertidos feita no pedido de assistência. A este respeito, considera que, contrariamente ao que sustenta a AHCC e, agora, o Parlamento, os comportamentos agressivos, irónicos e sarcásticos do chefe da Unidade do Audiovisual a seu respeito não podiam de forma alguma ser justificados por dificuldades de funcionamento da unidade que o referido chefe de unidade era suposto resolver e que, de qualquer forma, este último não pode ser autorizado, na sua qualidade de chefe de unidade, a adotar tais comportamentos, violando o artigo 12.º-A do Estatuto, para as resolver.

112 O Parlamento conclui pedindo que o terceiro fundamento seja julgado improcedente. Observa que as críticas dirigidas à recorrente pelo chefe da Unidade do Audiovisual estavam diretamente relacionadas com a necessidade de melhorar o funcionamento da unidade e que a recorrente tinha, ela própria, admitido que essas críticas tinham sido formuladas em reuniões sobre o disfuncionamento do serviço, na sequência do aumento do volume de trabalho e da reestruturação dos serviços operacionais. Embora reconheça que algumas das declarações do chefe de unidade foram por vezes exageradas ou lamentáveis, como as citadas pela recorrente na sua petição, o Parlamento alega, todavia, que estas não se basearam em acusações abusivas e desprovidas de nexo com factos objetivos imputáveis à recorrente e que devem ser consideradas no contexto de tensão existente na altura, devido ao disfuncionamento da unidade e ao aumento do volume de trabalho.

113 O Parlamento considera, no que se refere à invocação pelo chefe da Unidade do Audiovisual do termo do contrato da recorrente, que esta última não apresentou elementos que provassem que estas eventuais declarações tinham sido proferidas numa perspetiva diferente da relativa à apreciação do interesse do serviço, dado que a apreciação das prestações da recorrente cabia no âmbito das atribuições do seu chefe de unidade.

114 Segundo o Parlamento, ainda que sendo lamentável que o chefe da Unidade do Audiovisual tenha revelado a apresentação, pela recorrente, do pedido de assistência, isso não constitui, em si, assédio moral.

115 O Parlamento afirma, por último, no que respeita ao seu dever de solicitude, ter tomado em consideração o estado de saúde da recorrente, colocando-a noutro serviço.

– *Quanto ao conceito estatutário de «assédio moral»*

116 A título preliminar, há que recordar que, antes da entrada em vigor do Estatuto resultante do Regulamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 do Conselho, de 22 de março de 2004, que altera o Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e o Regime Aplicável aos Outros Agentes das Comunidades Europeias (JO 2004, L 124, p. 1), o Tribunal Geral definiu, de modo pretoriano, o conceito de «assédio moral» como correspondendo, independentemente da perceção subjetiva que podia ter a alegada vítima, a um conjunto de elementos que permitem concluir que sofreu um comportamento destinado, objetivamente, a desacreditá-la ou degradar deliberadamente as suas condições de trabalho (v., neste sentido, Acórdãos de 23 de fevereiro de 2001, De Nicola/BEI, T-7/98, T-208/98 e T-109/99, EU:T:2001:69, n.º 286, e de 8 de julho de 2004, Schochaert/Conselho, T-136/03, EU:T:2004:229, n.º 41). Assim, para que se conclua pela existência de assédio moral, o

comportamento em causa deve apresentar, objetivamente, um caráter intencional (Acórdãos de 4 de maio de 2005, Schmit/Comissão, T-144/03, EU:T:2005:158, n.º 65, e de 25 de outubro de 2007, Lo Giudice/Comissão, T-154/05, EU:T:2007:322, n.º 83).

117 Desde a entrada em vigor, em 1 de maio de 2004, do artigo 12.º-A, n.ºs 1 e 3, do Estatuto, nos termos do qual «[o]s funcionários abster-se-ão de qualquer forma de assédio moral ou sexual», o assédio moral passa a entender-se como «qualquer conduta abusiva que ocorra durante um período de tempo, de modo repetitivo ou sistemático e envolva comportamentos físicos, linguagem, verbal ou escrita, gestos ou outros atos intencionais suscetíveis de lesar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa».

118 A este respeito, há que observar que, à luz da redação do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto, o legislador da União não retomou o requisito jurisprudencial anterior, recordado no n.º 116, *supra,* segundo o qual, para ser abrangido pelo conceito de assédio moral, o comportamento devia visar, objetivamente, «desacreditar ou degradar deliberadamente as condições de trabalho» da pessoa em relação à qual tal comportamento era manifestado.

119 Nestas condições, há que admitir que o conceito de assédio moral é definido, na aceção do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto, como uma «conduta abusiva» que, em primeiro lugar, se materializa em comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos manifestados «durante um período de tempo, de modo repetitivo ou sistemático», o que implica que o assédio moral deve ser entendido como um procedimento que se insere necessariamente no tempo e pressupõe a existência de comportamentos repetidos ou continuados e que são «intencionais», e não «acidentais». Em segundo lugar, para serem abrangidos por este conceito, estes comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos devem ter como efeito ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa (Acórdão de 13 de dezembro de 2017, HQ/ICVV, T-592/16, não publicado, EU:T:2017:897, n.º 101; v., igualmente, Acórdão de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 76 e jurisprudência referida).

120 Assim, não é necessário demonstrar que os comportamentos, palavras, atos, gestos ou escritos em causa foram praticados com intenção de ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa. Por outras palavras, pode existir assédio moral sem que seja demonstrado que o autor do assédio tenha pretendido, com as suas ações, desacreditar a vítima ou degradar deliberadamente as suas condições de trabalho. É suficiente que essas ações, desde que praticadas voluntariamente, tenham acarretado objetivamente tais consequências (v. Acórdãos de 5 de junho de 2012, Cantisani/Comissão, F-71/10, EU:F:2012:71, n.º 89, e de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 77 e jurisprudência referida).

121 Por último, como o comportamento em causa, nos termos do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto, deve ter caráter abusivo, daqui decorre que a qualificação de «assédio» depende do preenchimento do requisito de que este revista uma realidade objetiva suficiente, no sentido de que um observador imparcial e razoável, dotado de uma sensibilidade normal e colocado nas mesmas condições, consideraria o comportamento ou o ato em causa excessivo e criticável (Acórdãos de 16 de maio de 2012, Skareby/Comissão, F-42/10, EU:F:2012:64, n.º 65, e de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 78).

122 É à luz destas considerações jurisprudenciais que há que examinar o terceiro fundamento para cuja análise convirá abordar cronologicamente cada um dos eventos mencionados pela recorrente à luz do artigo 12.º-A do Estatuto antes de os apreciar globalmente para determinar se, como sustenta a recorrente, a AHCC cometeu um erro na sua apreciação dos factos e, portanto, violou tanto o artigo 12.º-A como o artigo 24.º do Estatuto.

123 A este respeito, importa ainda salientar que a definição enunciada no artigo 12.º-A do Estatuto constitui um conceito objetivo e que, mesmo se tiver por base uma qualificação emergente de atos e comportamentos de terceiros, *in casu* funcionários e agentes, que nem sempre é fácil de realizar, não implica, contudo, proceder a apreciações complexas, do tipo das que possam resultar de conceitos de natureza económica (v., tratando-se de medidas de proteção comercial, Acórdãos de 7 de maio de 1991, Nakajima/Conselho, C-69/89, EU:C:1991:186, n.º 86, e de 27 de setembro de 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, n.º 40), científica [v., para as decisões da Agência Europeia dos Produtos Químicos (ECHA), Acórdão de 7 de março de 2013, Rütgers Germany e o./ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, n.ºs 98 e 99] ou ainda técnica [v., para as decisões do Instituto Comunitário das Variedades Vegetais (ICVV), Acórdão de 15 de abril de 2010, Schräder/ICVV, C-38/09 P, EU:C:2010:196, n.º 77], que justificariam reconhecer à administração uma margem de apreciação na aplicação do conceito em causa. Por conseguinte, na presença de uma alegação de violação do artigo 12.º-A do Estatuto, há que apurar se a AHCC cometeu um erro de apreciação dos factos, tendo em conta a definição de assédio moral prevista nesta disposição, e não um erro manifesto de apreciação de tais factos.

– *Quanto aos comportamentos controvertidos alegados*

124 A recorrente explica que, apesar de sempre ter tido uma boa folha de serviços, tendo o seu trabalho sido apreciado por três chefes de unidade sucessivos, o último dos quais era o chefe da Unidade do Audiovisual, o comportamento deste último alterou-se a partir de finais de 2011 e, mais ainda, durante o ano de 2012. Este comportamento continuou para além deste período, ou seja, de dezembro de 2012 a setembro de 2014. Concretamente, o chefe de unidade adotou uma conduta abusiva destinada a denegri-la de forma sistemática, que consistia em críticas proferidas, essencialmente perante terceiros, na sua presença ou não, mas também, por vezes, por escrito. As principais críticas que lhe foram dirigidas visavam diretamente a sua pessoa, nomeadamente alegados problemas de caráter e sua alegada arrogância. O seu chefe de unidade recordou-lhe assim sistematicamente que era seu superior hierárquico e que lhe devia obedecer, e solicitou-lhe repetidamente que justificasse as suas ações, sem, no entanto, tirar conclusões das justificações que dava como resposta. Também a colocou sob pressão, ameaçando pôr termo à sua relação de emprego, ou, pelo menos, não solicitar a renovação do seu contrato de agente contratual auxiliar. Dirigindo-se a ela, utilizou nomeadamente as palavras «Quem é que julga que é, Senhora Marquesa?» e censurou-a pelos seus «problemas de caráter». Ora, a recorrente critica, pelo contrário, o seu chefe de unidade por ter tido reações que não eram justificadas.

125 Por exemplo, no que toca à falta de coordenação do chefe da Unidade do Audiovisual na implementação de um procedimento específico de tratamento dos pedidos dos meios de comunicação social, devendo passar primeiro pela secção do audiovisual coordenada pela recorrente, esta considera que lhe era legítimo queixar-se disso na mensagem de correio eletrónico de 25 de outubro de 2011.

126 Do mesmo modo, no que diz respeito à mensagem de correio eletrónico que lhe foi enviada pelo chefe da Unidade do Audiovisual em 26 de setembro de 2011, com cópia para dois outros agentes do setor Newsdesk Hotline, mensagem de correio eletrónico na qual este último salientou que

havia solicitado, em vão, por várias vezes, que essa unidade ajudasse uma pessoa de outro setor a propósito da visita de uma delegação da República Tunisina, a sua mensagem de correio eletrónico, de 26 de setembro de 2011, constitui uma resposta adequada e exaustiva que demonstra o caráter injustificado desta crítica, que, em definitivo, essencialmente, a visava pessoalmente.

127 Por outro lado, quanto à mensagem de correio eletrónico de 19 de janeiro de 2012, através da qual a recorrente forneceu informações ao diretor da Direção de Meios de Comunicação sobre a forma como seria organizada a cobertura de um programa de televisão francês, a recorrente considera que a resposta do chefe da Unidade do Audiovisual, de 19 de janeiro de 2012, na qual a acusou de ter prematuramente dado ao diretor da Direção de Meios de Comunicação informações sobre este evento, quando ele próprio preparava uma resposta global que especificava a contribuição de todos os intervenientes, a recorrente considera injustificada esta crítica, bem como a crítica de «agir sozinha», «bombardea[ndo]» os outros serviços com informações que ele próprio devia transmitir e coordenar, na sua qualidade de chefe de unidade, e a crítica de dar uma imagem pouco profissional, que não refletia alegadamente um trabalho de equipa, ou até prejudicava a promoção do trabalho de equipa do serviço.

128 Na sequência de uma mensagem de correio eletrónico que tinha enviado em 28 de fevereiro de 2012 a um outro setor onde pedia para ser informada das alterações, aditamentos ou supressões de temas sobre o canal EuropeBySatellite (a seguir «EbS»), a recorrente lamenta o tom e o teor da mensagem de correio eletrónico que lhe dirigiu o seu chefe de unidade no mesmo dia, bem como a segunda troca de mensagens de correio eletrónico que se seguiu e na qual lhe assinalou que havia quatro pessoas na Newsdesk Hotline e que, por conseguinte, uma dessas quatro pessoas podia, ela própria, ter como função monitorizar e detetar alterações ocorridas na EbS, concluindo que não era possível «passar constantemente a responsabilidade/ou mesmo a "bola" (["]não estamos informados!![”])» e pedindo às quatro pessoas da Newsdesk Hotline para «serem interativas, interna e externamente, na pesquisa da informação».

129 A recorrente refere igualmente uma troca de mensagens de correio eletrónico de 19 de março de 2012 respeitante a uma reunião relativa à cobertura do evento «Rabat [(Marrocos)] — Euromed», que tinha sido convocada por uma pessoa de outro setor e à qual só uma das quatro pessoas que trabalhavam na Newsdesk Hotline tinha assistido. Lamenta, a este respeito, a acusação feita pelo chefe da Unidade do Audiovisual às três pessoas em falta, entre as quais a recorrente, na mensagem de correio eletrónico na qual sublinhou que não havia necessidade de convocar reuniões de coordenação para nela se encontrarem apenas três pessoas, ou seja, ele próprio, a pessoa que tinha convocado a reunião e a única pessoa da Newsdesk Hotline que se deslocou a esta reunião. Ora, segundo a recorrente, era habitual, para essas reuniões, que este serviço fosse representado por uma única pessoa, de modo que, contrariamente ao que sugeriu o chefe de unidade na sua mensagem de correio eletrónico de censura, a presença dos três outros, incluindo a própria, não era necessária.

130 A recorrente lamenta ainda o tom e o teor de uma troca de mensagens de correio eletrónico de 8 de maio de 2012. A este respeito, numa primeira mensagem de correio eletrónico endereçada ao chefe da Unidade do Audiovisual e, em cópia, a oito pessoas e a um serviço, a recorrente pediu, em *post scriptum*, a um destes destinatários o seguinte:

«[X], de futuro podes esperar que finalizemos as nossas investigações e consulta[s] das partes interessadas antes de "fazer *forward*" de um *e-mail* com informações omissas ou incompletas no que se refere ao meu setor».

131 Numa mensagem de correio eletrónico em resposta à recorrente e com cópia para a pessoa por ela visada, bem como para outra pessoa, o chefe de unidade escreveu então o seguinte:

«É necessário parar de querer [re]pôr toda a gente no seu lugar... Este processo […], de forma correta e com profissionalismo, foi gerido por [X] […] Não tive tempo de reagir antes, mas conto fazer uma reunião convosco a este propósito o mais rapidamente possível. Não gostei das mensagens de correio eletrónico trocadas sobre este processo. Uma coisa é fazer a ficha e estabelecer um sistema de trabalho, […] outra [coisa é] não ser educado com os colegas. O telefone evita também muitos mal-entendidos. Todos estes métodos estão para mim ultrapassado[s] e quero reagir veementemente contra estas práticas, perfeitamente fora das regras elementares do nosso trabalho em comum, solicitando responsabilidades diretas aos que não perceberam as mensagens que enviei muitas vezes a todos vós. A mensagem é clara. Continuamos uma equipa que deve e irá trabalhar em conjunto custe o que custar. Não tenho que respeitar um "setor" que pretende agir sozinho ou ter a última palavra. Isto é da minha competência exclusiva.»

132 A recorrente respondeu a esta mensagem de correio eletrónico, dizendo que não estava de acordo com o chefe de unidade e que achava que, uma vez mais, era o setor da Newsdesk Hotline que «suporta[va]», ao passo que outros setores «disfunciona[vam], pratica[vam] a retenção de informaç[ões] ou semea[vam] a confusão». Ainda na mesma mensagem de correio eletrónico, salientou que, em muitos casos, os membros da Newsdesk Hotline eram colocados perante factos consumados por parte de outros setores e que não pretendiam ter a última palavra. Além disso, indicou que ela e os outros membros da Newsdesk Hotline estavam esgotados por tudo isto.

133 Numa reunião da unidade de 10 de maio de 2012, que tinha por objeto discutir os problemas existentes na unidade e dar soluções, o chefe da Unidade do Audiovisual, segundo a recorrente, dirigiu-se diretamente a ela, criticando-a aberta e exclusivamente, acusando-a de reter informações e de não fazer prova de espírito de equipa e, portanto, em última análise, acusando-a de ser responsável pelos disfuncionamentos. Também a atacou pessoalmente, interrogando-a sobre outros assuntos que nada tinham a ver com a coordenação dos três polos da unidade, sem lhe dar a oportunidade de responder. Numa mensagem de correio eletrónico intitulada «Confidencial» e enviada ao chefe da Unidade do Audiovisual em 12 de maio seguinte, Y referiu, além disso, ter «ido para casa com um nó na garganta e [ter] dormido mal». De acordo com essa pessoa, «esta reunião [foi] muito dura e [saiu] do seu contexto, com observações despropositadas» e questionava-se «como [a recorrente tinha] conseguido manter a sua emoção e calma». No dia seguinte a esta reunião, a recorrente esteve de baixa por doença.

134 A recorrente invoca ainda um incidente ocorrido durante o mês de novembro de 2012 sobre a substituição, durante o intervalo para almoço, de uma colega do Serviço de Acreditação da Unidade do Audiovisual que devia assegurar, sozinha, a receção de jornalistas no Parlamento durante uma visita de dezasseis chefes de Estado ou de governo para um evento intitulado «Friends of Cohesion». Durante o dia, o chefe de unidade tinha vilipendiado a recorrente por os membros da Newsdesk Hotline não terem assegurado o reforço que pediu para que a sua colega, Z, pudesse ter a sua pausa para almoço. A este respeito, a recorrente indica que trocou mensagens de correio eletrónico, em 4 de outubro de 2012, com Z a fim de criar um apoio que lhe permitisse fazer essa pausa.

135 No entanto, numa mensagem de correio eletrónico de 13 de novembro de 2012 enviada a membros da unidade, o chefe de unidade referiu que, ainda que Z não se tivesse queixado, ele e outros colegas tinham constatado que as substituições alternadas da interessada, que pedia desde setembro para serem organizadas, não tinham sido respeitadas, de modo que aquela não podia fazer uma pausa. Prosseguiu nos seguintes termos:

«Finalmente, acabei de falar com a pessoa que até agora assegura a coordenação da equipa, que me respondeu, num tom provocatório, muito desagradável, após [lhe] ter recordado que, hoje, com a chegada de um grande número de equipas para ["Friends of Cohesion"] e para a audição dos comissários, era necessário prestar assistência a [Z]. A mensagem parece não ter sido tomada em conta nas vossas "prioridades" de hoje […] Não vejo, tal como havíamos discutido ontem [na] reunião de planeamento, nada mais importante no momento do que o acolhimento de jornalistas desde a [sua] chegada e, obviamente, quero agora um calendário vinculativo com um nome todos os dias para assegurar a substituição da nossa colega pelo menos durante o intervalo para almoço e em qualquer momento em que ela desejar, por exemplo, como também o fazem, [para] gozar dias de férias. [E]spero que esta mensagem [seja] suficientemente clara para todos […] Fazem parte de uma equipa e se um ou outro não encontrar o seu lugar entre nós, são livres de procurar um trabalho fora daqui que se adapte melhor aos vossos desejos.»

136 Posteriormente, o chefe da Unidade do Audiovisual fez saber à recorrente, numa reunião de 4 de dezembro de 2012, em presença de um assistente, que era ele que mandava, gostasse, ou não, a recorrente. Neste contexto, segundo as afirmações da recorrente, declarou num tom ameaçador o seguinte:

«A equipa funciona com ou sem você, recebo todos os dias centenas de [*curriculum vitae*] de pessoas que sabem muito bem fazer aquilo que você faz. Se não mudar de atitude, vou tomar uma decisão.»

137 A recorrente alega igualmente que o chefe de unidade criticou, sem que ela estivesse presente, o trabalho da equipa que coordenava, nomeadamente em duas reuniões, o que a recorrente salientou na sua mensagem de correio eletrónico, de 12 de novembro de 2013, em que manifestou a sua deceção face a um tal comportamento do chefe de unidade. Além disso, apresentou, a esse respeito, nomeadamente, uma troca de mensagens de correio eletrónico de 18 de março de 2014 entre Y e o chefe da Unidade do Audiovisual em que Y indicou a este último que considerava que «o objetivo d[a] reunião [de 17 de março de 2014 era] linchar e denegrir pessoas [e] um serviço ausente». Além disso, por um lado, apresenta uma mensagem de correio eletrónico de uma antiga secretária do chefe da Unidade do Audiovisual, que, no âmbito da sua reafetação a outro serviço, escreveu o seguinte:

«A minha experiência no Audiovisual?! [É] como ser heroinómano: injetamo-nos com droga, crendo […] encontrar o paraíso enquanto se desce cada vez mais abaixo, para o inferno. Nunca tive tanto prazer em sair.»

138 Por outro lado, a recorrente menciona a demissão de uma assistente do chefe da Unidade do Audiovisual, apresentada, em 27 de janeiro de 2015, numa mensagem de correio eletrónico lacónica, como sendo o sinal do mal-estar criado pelo comportamento do referido chefe de unidade.

139 Em 25 de setembro de 2014, aquando de uma reunião convocada pelo chefe da Unidade do Audiovisual, surgiu um diferendo entre este e a recorrente. Neste contexto, tendo ela solicitado que abrisse o histórico de um programa informático para verificar que, contrariamente ao que ele sustentava, as contribuições dos membros da Newsdesk Hotline eram positivas, cortou-lhe subitamente a palavra e recordou-lhe que era ele o chefe e quem decidia se determinada pessoa devia representar um setor durante as reuniões do serviço. Concluiu também que a Newsdesk Hotline para nada servia.

140 Na sequência deste incidente, a recorrente deslocou-se ao serviço médico do Parlamento e, a partir de 26 de setembro de 2014, entrou em baixa por doença e, desde então, não mais regressou ao trabalho. A este respeito, considera que, em violação do dever de solicitude, os atestados médicos por si fornecidos não foram suficientemente tidos em conta pela AHCC no âmbito do tratamento do pedido de assistência.

– *Quanto à apreciação individual dos vários comportamentos controvertidos*

141 A título preliminar, o Tribunal Geral recorda que, embora não seja de excluir que o chefe da Unidade do Audiovisual tenha adotado um tom inapropriado nas reuniões da unidade ou aquando de discussões com a recorrente, as palavras ou gestos acidentais, ainda que possam afigurar-se inapropriados, estão excluídos do âmbito de aplicação do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto (Acórdão de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 95).

142 Por outro lado, tendo em conta o amplo poder de apreciação de que gozam as instituições na organização dos seus serviços, nem as decisões administrativas sobre as questões de organização dos serviços, ainda que estas sejam difíceis de aceitar, nem os desacordos com a administração sobre essas mesmas questões podem, por si só, provar a existência de assédio moral (v. Acórdão de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 98 e jurisprudência referida).

143 No caso em apreço, os factos relatados revelam, é certo, uma relação conflituosa num contexto administrativo difícil, mas não são reveladores de atos que apresentem caráter abusivo ou excessivo; as afirmações e os comportamentos documentados demonstram, no máximo, uma gestão difícil, por vezes mesmo infeliz, de uma situação conflituosa por parte do chefe da Unidade do Audiovisual.

144 Com efeito, embora o tom adotado pelo chefe de unidade em algumas destas mensagens de correio eletrónico possa por vezes parecer um pouco familiar ou pouco sofisticado de um ponto de vista linguístico ou estilístico, sem no entanto ser excessivo, isto deve, contudo, ser reconduzido ao contexto das dificuldades de funcionamento do serviço, na sequência da sua reestruturação.

145 A este respeito, o Tribunal Geral salienta que o essencial das mensagens de correio eletrónico apresentadas pela recorrente e que lhe foram enviadas pelo seu chefe de unidade diz respeito a repreensões feitas por este chefe de unidade, o que, em princípio, era da sua competência enquanto superior hierárquico.

146 Assim, no que se refere às mensagens de correio eletrónico em que fez repreensões à recorrente por causa de um comportamento, uma ação ou uma omissão que considerava não serem conformes às exigências do serviço, como as mensagens de 26 de setembro de 2011 e de 19 de janeiro, 28 de fevereiro e 19 de março de 2012, há que referir que estas não seriam

necessariamente consideradas excessivas ou criticáveis por um observador imparcial e razoável, dotado de uma sensibilidade normal e colocado nas mesmas condições. Por conseguinte, tais repreensões, feitas em termos medidos, podiam ser objetivamente justificadas em relação ao comportamento da recorrente imputado pelo chefe da Unidade do Audiovisual.

147 Com efeito, importa recordar que a crítica de um superior hierárquico sobre o cumprimento de um trabalho ou de uma tarefa por um subordinado não é, em si, um comportamento inapropriado, porque, se fosse esse o caso, a gestão de um serviço seria praticamente impossível (Acórdãos de 11 de julho de 2013, Tzirani/Comissão, F-46/11, EU:F:2013:115, n.º 97, e de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 87). Do mesmo modo, as observações negativas dirigidas a um agente não ofendem necessariamente a sua personalidade, dignidade ou integridade quando são formuladas em termos medidos e não se baseiem em acusações abusivas e desprovidas de nexo com factos objetivos (Acórdão de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 87; v., igualmente, neste sentido, Acórdão de 24 de fevereiro de 2010, Menghi/ENISA, F-2/09, EU:F:2010:12, n.º 110).

148 Ora, no que se refere à mensagem de correio eletrónico de 26 de setembro de 2011, independentemente das explicações posteriormente fornecidas pela recorrente e em relação às quais o chefe da Unidade do Audiovisual não tinha, contrariamente ao que sustenta a recorrente, necessariamente a obrigação de tomar posição por escrito nem num prazo determinado, o referido chefe de unidade apenas fez eco de uma queixa, de um colega de outro serviço, sobre a falta de apoio da recorrente e de outros membros da Newsdesk Hotline. Tal repreensão, feita em termos medidos, não seria considerada excessiva nem criticável por um observador externo imparcial e razoável.

149 No que respeita à mensagem de correio eletrónico de 19 de janeiro de 2012, verifica-se que, na medida em que a recorrente tomou a iniciativa de transmitir informações ao diretor da Direção de Meios de Comunicação, superior hierárquico do chefe da Unidade do Audiovisual, sem recorrer a este último, não era inapropriado o facto de o referido chefe de unidade censurar a recorrente e de lhe recordar, em termos medidos, as suas exigências, segundo as quais os membros da unidade deviam agir de forma coletiva e sob a sua autoridade hierárquica, embora seja certo que, no plano formal, o tom desta mensagem de correio eletrónico podia ser mais cuidado. A este respeito, a circunstância de a recorrente ter tido a oportunidade ou a prática, no passado e posteriormente, de comunicar diretamente com o diretor em causa é irrelevante, porquanto é certo que o chefe de unidade era o seu superior hierárquico direto e, como tal, podia exigir que ela atuasse num quadro coletivo.

150 Quanto à troca de mensagens de correio eletrónico de 28 de fevereiro de 2012, há que salientar que, na sua mensagem enviada às 11 h 04 m, a recorrente comunicou ao chefe da Unidade do Audiovisual «[ser] necessário que alguém do EbS anunciasse [à Newsdesk Hotline] as alterações ou as dúvidas para ter uma informação credível aos olhos dos “clientes”». Assim, uma vez que exigia que uma pessoa do gabinete responsável pelo EbS informasse em tempo real a Newsdesk Hotline destas mudanças, não era inapropriado que o chefe de unidade lhe respondesse que, do seu ponto de vista, na sua qualidade de superior hierárquico, tendo sob a sua responsabilidade tanto a Newsdesk Hotline como o EbS, uma pessoa entre as quatro em funções na Newsdesk Hotline devia encarregar-se desta tarefa que a recorrente considerava necessária e pretendia ver assegurada por outrem.

151 De resto, essa mensagem de correio eletrónico não tinha a recorrente como destinatária única e, mesmo que, de novo, o tom desta mensagem pudesse ter sido menos familiar, as críticas assim dirigidas à recorrente, mas também a uma das suas colegas da Newsdesk Hotline, não se afiguram irrazoáveis ou excessivas. Finalmente, o Tribunal Geral salienta que, em resposta à mensagem de correio eletrónico da recorrente e à do chefe de unidade, uma pessoa do EbS, numa mensagem de correio eletrónico escrita em espanhol, pôs claramente em causa a veracidade da alegação da recorrente, segundo a qual esta última tinha tentado contactar este serviço por telefone, e chegou mesmo a acusá-la de mentir e de culpar os outros.

152 Quanto à repreensão feita pelo chefe da Unidade do Audiovisual, numa mensagem de correio eletrónico de 19 de março de 2012, quanto à ausência da recorrente e de dois outros colegas numa reunião, deve recordar-se que um funcionário ou agente tem a obrigação de se disponibilizar para se encontrar com o seu superior hierárquico quando este o convoca para uma reunião (Acórdão de 10 de julho de 2014, CW/Parlamento, F-48/13, EU:F:2014:186, n.º 123). Por conseguinte, independentemente das justificações apresentadas posteriormente pela recorrente quanto a essa ausência, a mensagem de correio eletrónico do chefe de unidade de 19 de março de 2012 não seria de modo algum inapropriada para um observador imparcial e razoável.

153 Quanto à troca de mensagens de correio eletrónico de 8 de maio de 2012, há que salientar que, na mensagem inicialmente enviada pela recorrente ao chefe da Unidade do Audiovisual, a oito outras pessoas e a um serviço, esta pôs diretamente em causa um colega de outro serviço, deixando entender que aquele disseminava informações incompletas sobre a Newsdesk Hotline. Ora, tal afirmação, feita no contexto de uma mensagem de correio eletrónico enviada a múltiplos destinatários, podia ser entendida pela pessoa referida como um denegrir da qualidade do seu trabalho, apesar de a recorrente, atendendo às suas funções e grau, não estar de forma alguma numa posição de superioridade hierárquica que lhe permitisse apreciar e pronunciar-se desta forma sobre a qualidade das prestações profissionais dessa pessoa. De resto, qualquer funcionário ou agente deve não apenas se abster de pôr em causa, sem fundamento, a autoridade dos seus superiores hierárquicos mas também fazer prova de contenção e prudência, nomeadamente na escolha de destinatários múltiplos, tratando-se do envio de mensagens de correio eletrónico que se inserem numa tal abordagem ou que põem em causa a qualidade do trabalho de um dos seus colegas.

154 Nestas condições, mesmo que uma expressão menos familiar que «[é] necessário parar de querer [re]pôr toda a gente no seu lugar» pudesse ter sido utilizada pelo chefe da Unidade do Audiovisual, não é menos certo que era adequado e legítimo que este explicasse à recorrente que esta tinha ultrapassado os limites do seu domínio de competência, tranquilizando o visado sobre a qualidade das suas prestações profissionais, cuja avaliação incumbia prioritariamente ao referido chefe de unidade. Por outro lado, quando a recorrente se queixou de X, sob a forma de uma instrução contida numa mensagem de correio eletrónico enviada a múltiplos destinatários, o chefe de unidade teve o cuidado de enviar a sua resposta apenas à recorrente, a X e à pessoa responsável pelo planeamento dos recursos de produção.

155 No que se refere à questão da substituição de Z no acolhimento de jornalistas no Parlamento, a firmeza do tom utilizado na mensagem de correio eletrónico de 13 de novembro de 2012 revela, certamente, a existência de um conflito com a recorrente sobre esta questão e, visivelmente, dificuldades de comunicação. No entanto, essa mensagem de repreensão, aliás endereçada a toda a equipa em causa, não constitui, enquanto tal, um escrito que ofenda a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica da recorrente ou dos outros membros da equipa.

156 Por último, tratando-se das alegadas ameaças reiteradas do chefe da Unidade do Audiovisual quanto à sua intenção de não proceder à renovação do contrato da recorrente se não mudasse de comportamento, resulta dos autos que, embora esteja demonstrado que o chefe de unidade exprimiu uma posição do mesmo género em relação a todos os membros da Newsdesk Hotline, concretamente, na mensagem de correio eletrónico de 13 de novembro de 2012 (v. n.º 135 *supra*), a recorrente não prova, no entanto, a realidade de uma ameaça que o dito chefe de unidade terá exprimido especificamente contra si quanto à renovação do seu contrato. Em particular, embora seja verdade que uma testemunha referiu que, a seu próprio respeito, o chefe da Unidade do Audiovisual tinha recordado que «era apenas um agente temporário» e outra que «[era] da opinião que o seu [próprio] contrato continua[va] porque não [tinha] apresentado queixa», isso não diz, no entanto, respeito à questão do contrato da recorrente em si.

157 Além disso e em todo o caso, por um lado, enquanto a recorrente esteve em atividade, o seu contrato foi renovado e, em especial, resulta do n.º 94 do Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento (T-584/16, EU:T:2017:282), que o chefe de unidade fez o necessário para que os contratos das pessoas, como a recorrente, fossem renovados por um ano completo e que tentava, no âmbito das suas competências, obter, na medida do possível, um período de renovação dos seus contratos na sua unidade mais longo do que o anterior. Por outro lado, ainda que o tom da mensagem de correio eletrónico de 13 de novembro de 2012 enviada a todos os colaboradores da Newsdesk Hotline possa ser considerado familiar e que não se pode excluir que, durante a reunião referida nessa mensagem, o chefe de unidade tenha insinuado que a oportunidade da renovação de contratos de agentes temporários podia ser por ele apreciada à luz do cumprimento das suas instruções, não é necessariamente irrazoável que um superior hierárquico possa manifestar o seu descontentamento com o comportamento e a qualidade das prestações profissionais dos seus subordinados.

– *Quanto à apreciação global dos comportamentos controvertidos*

158 Tomando em conta os diferentes factos controvertidos examinados precedentemente a título individual, bem como, mesmo que não tenham podido ser todos documentados, os demais elementos ou acontecimentos descritos pela recorrente nos seus escritos, designadamente as duras confrontações que tiveram lugar nas reuniões de 4 de dezembro de 2012 e de 25 de setembro de 2014, o Tribunal Geral considera que, mesmo que o estilo e o tom de alguns escritos do chefe da Unidade do Audiovisual e os comportamentos que terá tido aquando destas reuniões, chegando a discussões diretas bilaterais com a recorrente, possam ser entendidos, inclusivamente do ponto de vista linguístico, como particularmente diretos e sem ambiguidades, e até para alguns, acidentalmente, como sendo sarcásticos, não é menos certo que, no contexto em que estes foram formulados, nomeadamente com a existência de dificuldades organizacionais, mas igualmente pelo tom utilizado pela própria recorrente, em particular em certas mensagens de correio eletrónico dirigidas à sua hierarquia ou a outros dos seus colegas, tal como foi relatado por certas testemunhas, um observador imparcial e razoável não teria necessariamente entendido a conduta do chefe da unidade em causa como sendo abusiva na aceção do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto.

159 A este respeito, quanto à possibilidade de a AHCC apreciar os factos censurados à luz do contexto de dificuldades de funcionamento do serviço, é de salientar que, como previsto na jurisprudência recordada no n.º 121, *supra,* a apreciação da existência de assédio moral implica examinar se os factos alegados são uma realidade objetiva suficiente, no sentido de que um observador imparcial e razoável, dotado de uma sensibilidade normal e colocado nas mesmas condições, os consideraria excessivos e criticáveis. Ora, no caso em apreço, as dificuldades de funcionamento do serviço

fazem parte do contexto em que os factos alegados ocorreram, pelo que podiam ser tomadas em consideração a fim de recriar as condições nas quais este observador devia estar colocado, para determinar a apreciação que teria feito dos factos alegados se tivesse sido deles espetador.

160 Por outro lado, o Tribunal Geral salienta a este respeito que as repreensões do chefe da Unidade do Audiovisual, expressas em mensagens de correio eletrónico ou em reuniões, não eram exclusivamente dirigidas à recorrente e que, na sua qualidade de superior hierárquico, podia transmitir instruções, recordá-las e expressar, se tal fosse o caso, o seu descontentamento quanto ao nível e à qualidade das prestações profissionais dos membros da unidade, incluindo da recorrente. Além disso, se o ambiente de trabalho na Unidade do Audiovisual não era necessariamente dos mais clementes, como tendem a indicar as saídas de dois colaboradores do chefe da Unidade do Audiovisual, isso não permite demonstrar a existência de assédio moral contra a recorrente. Por último, os documentos fornecidos pela recorrente, bem como as atas de audição de testemunhas, tendem a indicar que ela própria pôde ter contribuído para as tensões evocadas pela AHCC na decisão impugnada, lida à luz da carta de 8 de dezembro de 2015, por exemplo através das suas mensagens de correio eletrónico de 25 de setembro de 2011, bem como de 28 de fevereiro e de 8 de maio de 2012.

161 No que se refere às atas de audição de testemunhas, contrariamente ao que alega a recorrente, a forma como os depoimentos foram transcritos para servir de apoio a um tal documento, a saber, a emissão do parecer do Comité Consultivo, não permite concluir que foram transcritos de forma lacunar, nem que não podem servir de prova material adequada no quadro do presente fundamento. Em particular, não se pode censurar o Comité Consultivo por ter formulado questões vagas ou não pertinentes, quando dispunha de um amplo poder de apreciação na condução do inquérito administrativo que lhe foi confiada pela AHCC.

162 No que respeita ao conteúdo dos depoimentos, estes tendem certamente a confirmar a existência de «clãs» de funcionários ou agentes na Unidade do Audiovisual, e um dos quais estava claramente estruturado em torno da Newsdesk Hotline coordenada pela recorrente, bem como de dificuldades organizacionais entre os diferentes setores dessa unidade, com implicações na legibilidade das atribuições destes para os interlocutores da referida unidade, tanto internos como externos ao Parlamento, e igualmente nas interações entre estes setores, tal como demonstram as referências, no caso em apreço, às dificuldades de substituição de uma pessoa na pausa para almoço, às relativas às modalidades de transmissão de certas informações ou ainda às respeitantes à identificação do circuito decisório adequado à organização de eventos.

163 Alguns depoimentos tendem a confirmar o fundamento de certas alegações da recorrente quanto à personalidade forte do chefe da Unidade do Audiovisual, a uma certa agressividade deste último em relação a si e à existência de dificuldades relacionais entre o chefe de unidade e outros colaboradores da sua unidade, nenhum dos quais, aliás, apresentou um pedido de assistência ao abrigo do artigo 24.º do Estatuto. Em contrapartida, um número igual, ou superior, de depoimentos evoca um comportamento inadequado da recorrente, apoiando o fundamento das críticas do chefe de unidade em relação a esta, bem como a existência de litígios profissionais entre a recorrente e outros colaboradores da Unidade do Audiovisual, a sua tendência para praticar a retenção de informações para se tornar incontornável no funcionamento da Newsdesk Hotline e na Unidade do Audiovisual, a fraca propensão da recorrente para apoiar outros setores da Unidade do Audiovisual, ou mesmo a sua agressividade e mentiras sobre algumas das suas prestações profissionais. Alguns depoimentos indicam, por outro lado, que as críticas do chefe da unidade não visavam especificamente a recorrente, mas o funcionamento e os resultados do setor da Newsdesk Hotline, que esta coordenava *de facto*.

164 Em conclusão, o Tribunal Geral considera que, embora as diferentes peças processuais dos presentes autos, incluindo o parecer do Comité Consultivo e as atas de audição de testemunhas, revelem algumas fragilidades inegáveis no estilo de gestão do chefe da Unidade do Audiovisual, nomeadamente insinuações inadequadas dirigidas a vários membros do pessoal da referida unidade, entre os quais a recorrente, quanto ao facto de estarem «livres de procurar um trabalho fora daqui», foi, contudo, sem violar o artigo 12.º-A do Estatuto nem cometer um erro de apreciação dos factos que a AHCC considerou, na decisão impugnada, e remetendo para as considerações expostas na sua carta de 8 de dezembro de 2015, que os factos alegados, apreciados no seu todo, não demonstravam a existência de um comportamento abusivo do chefe de unidade em relação à recorrente, no sentido de que um observador objetivo, dotado de uma sensibilidade normal, não consideraria que a situação factual descrita era suscetível de ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica da recorrente.

165 Esta conclusão não é posta em causa pela circunstância de o chefe da Unidade do Audiovisual ter sido informado da apresentação, pela recorrente, do pedido de assistência e disso ter informado, por sua vez, os membros da sua unidade, numa reunião de trabalho realizada em 13 de janeiro de 2015. Com efeito, é certamente preferível, em princípio, com vista à proteção tanto da alegada vítima como da integridade profissional do presumido assediador, que, num primeiro momento, a AHCC não informe este último, nem terceiros, da apresentação de um pedido de assistência ou da identidade do requerente. No entanto, uma vez que o Estatuto não prevê uma disposição específica na matéria, a AHCC pode, em todo o caso, quando a alegada vítima foi objeto, como no caso em apreço, de uma medida de afastamento, decidir, no quadro do tratamento de um pedido de assistência, informar a pessoa colocada em causa da existência deste pedido, desde que a divulgação dessa informação não prejudique a eficácia do inquérito, o que não acontecia no caso em apreço. Além disso, e sempre no caso em apreço, os membros da Unidade do Audiovisual deviam necessariamente ser informados, a prazo, da existência do inquérito administrativo, uma vez que foram convidados a testemunhar perante o Comité Consultivo.

166 Daqui resulta que a acusação da recorrente, na qual censura à AHCC, no âmbito do presente fundamento, um «erro manifesto de apreciação» e uma violação do artigo 12.º-A do Estatuto, deve ser rejeitada.

– *Quanto às outras acusações*

167 No que respeita à acusação relativa à violação do artigo 24.º do Estatuto pela AHCC, o Tribunal Geral declara que, na medida em que esta autoridade, sem cometer um erro de direito na aplicação da definição de «assédio moral», como referido no artigo 12.º-A do Estatuto, concluiu que os factos invocados no pedido de assistência e que foram objeto do inquérito administrativo não deviam, em última análise, ser considerados constitutivos de assédio moral, a referida autoridade não tinha de adotar medidas de assistência adicionais. Com efeito, no caso em apreço, as medidas inicialmente adotadas pela AHCC, ou seja, o afastamento da recorrente e a abertura de um inquérito administrativo, basearam-se na constatação de que a recorrente tinha apresentado, no pedido de assistência, um princípio de prova suficiente dos factos que invocava. No entanto, na medida em que, no termo do inquérito administrativo, a AHCC considerou não estar em presença de um caso de assédio moral na aceção do artigo 12.º-A do Estatuto, esta já não devia, tendo em conta nomeadamente o seu amplo poder de apreciação, adotar outras medidas de assistência e podia, assim, indeferir o pedido de assistência ao abrigo do artigo 24.º do Estatuto.

168 Quanto à crítica relativa ao dever de solicitude da AHCC, contrariamente ao que sustenta a recorrente, embora esta autoridade estivesse, na verdade, obrigada a examinar o pedido de assistência com espírito de abertura, o dever de solicitude a que está obrigada não lhe impunha, contudo, mostrar uma maior abertura, pelo facto de a recorrente ter apresentado atestados médicos que certificavam que estava incapacitada para o trabalho em razão de um «burnout», ou mesmo que se confrontava com uma situação de assédio moral. Com efeito, a AHCC estava obrigada a apreciar esse pedido de assistência à luz da definição contida no artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto. Ora, a este respeito, é jurisprudência constante que os atestados médicos apresentados pela recorrente, podendo evidenciar a existência de perturbações psíquicas, não podiam todavia demonstrar que essas perturbações resultavam necessariamente de assédio moral na aceção estatutária, porquanto, para concluir pela existência de tal assédio, os médicos consultados basearam-se necessária e exclusivamente na descrição que a recorrente lhes fez das suas condições de trabalho no Parlamento (v., neste sentido, Acórdãos de 2 de dezembro de 2008, K/Parlamento, F-15/07, EU:F:2008:158, n.º 41, e de 17 de setembro de 2014, CQ/Parlamento, F-12/13, EU:F:2014:214, n.º 127) e, em qualquer caso, não tinham de aplicar a definição constante do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto.

169 Por último, na medida em que, no âmbito do presente fundamento, a recorrente pretende pôr em causa a legalidade da decisão de não renovação do seu contrato, e não, como afirma, de despedimento, há que concluir que esta argumentação é manifestamente inadmissível à luz da autoridade do caso julgado ligada ao Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento (T-584/16, EU:T:2017:282).

170 Tendo em conta o conjunto das considerações precedentes, há que julgar improcedente o terceiro fundamento e, portanto, os pedidos de anulação na sua totalidade.

Quanto ao pedido de indemnização

171 Em apoio do seu pedido de indemnização, a recorrente alega que sofreu um dano moral devido às ilegalidades cometidas pela AHCC no tratamento do pedido de assistência. Foi nomeadamente exposta a incertezas, bem como a tormentos, e o seu estado de saúde deteriorou-se particularmente a partir do mês de setembro de 2014. Reivindica, por estes motivos, a atribuição do montante de 70 000 euros a título de indemnização.

172 Além disso, a recorrente reivindica o montante suplementar de 20 000 euros a título de indemnização do dano moral resultante das irregularidades que afetaram o processo de inquérito, neste caso, no que diz respeito aos trabalhos do Comité Consultivo.

173 Com efeito, a recorrente considera que a AHCC violou o princípio do prazo razoável no tratamento do pedido de assistência e que, além disso, o Comité Consultivo, apesar de a sua intervenção ter sido solicitada em condições conformes aos requisitos flexíveis previstos nas regras internas em matéria de assédio, não cumpriu com as referidas regras e, nomeadamente, não a ouviu dentro do prazo de dez dias previsto nas referidas regras nem procurou efetivamente contactá-la antes de 3 de março de 2015. Critica igualmente o calendário das audições das testemunhas pelo Comité Consultivo, salientando, nomeadamente, que decorreram mais de seis meses entre a sua audição, em 25 de março de 2015, e a das últimas testemunhas, realizada em 6 de outubro seguinte. A isso acresce o facto de, num primeiro momento, a AHCC ter erradamente considerado, na Decisão de 4 de fevereiro de 2015, que o processo estava concluído.

Por último, segundo a recorrente, sofreu igualmente um dano moral devido à presença, durante as audições do Comité Consultivo, de pessoas que não faziam parte deste comité e a quem, portanto, foram reveladas informações confidenciais suas.

174 O Parlamento conclui pedindo que o pedido de indemnização seja julgado improcedente, salientando que, neste caso, a AHCC adotou prontamente medidas de assistência, decidindo em concreto a reafetação da recorrente, então de baixa por doença, e a abertura do inquérito administrativo. Por outro lado, considera que a recorrente não apresentou uma queixa ao Comité Consultivo na aceção das regras internas em matéria de assédio, uma vez que o presidente do Comité Consultivo só foi destinatário, em cópia do pedido de assistência dirigido à AHCC, na sua qualidade de chefe da Unidade de Recursos Humanos da Direção de Recursos da DG «Pessoal», e não na sua qualidade de presidente do Comité Consultivo. Por último, o Parlamento considera que a recorrente não indicou quais as informações confidenciais que teriam sido reveladas a terceiros.

175 A este respeito, há que recordar que os pedidos de indemnização de danos materiais ou morais devem ser julgados improcedentes quando apresentem uma estreita relação com os pedidos de anulação que tenham, eles próprios, sido julgados inadmissíveis ou improcedentes (Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento, T-570/16, EU:T:2017:283, n.º 69; v., também, neste sentido, Acórdãos de 6 de março de 2001, Connolly/Comissão, C-274/99 P, EU:C:2001:127, n.º 129, e de 14 de setembro de 2006, Comissão/Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, n.º 51).

176 Por conseguinte, na parte estreitamente relacionada com os pedidos de anulação, o pedido de indemnização deve ser julgado improcedente.

177 No que diz respeito à parte do pedido de indemnização relativa a um dano moral alegadamente relacionado com ilegalidades destacáveis das ilegalidades que afetam a decisão impugnada, no caso em apreço com disfuncionamentos do Comité Consultivo, o Tribunal Geral recorda que a recorrente podia, em qualquer caso, apresentar um pedido de assistência nos termos do artigo 24.º do Estatuto à AHCC, sem estar sujeita à obrigação de consulta prévia do Comité Consultivo (Acórdão de 16 de maio de 2017, CW/Parlamento, T-742/16 RENV, não publicado, EU:T:2017:338, n.º 54).

178 Em seguida, é forçoso constatar que a recorrente dirigiu o pedido de assistência ao secretário-geral e, unicamente em cópia, ao presidente do Comité Consultivo, ao presidente do Parlamento e ao diretor-geral do Pessoal. Daqui resulta que a recorrente enviou uma cópia do pedido de assistência a estes três últimos a título meramente informativo. Por conseguinte, a recorrente não pode sustentar que submeteu regularmente o seu caso ao Comité Consultivo. Assim, não se pode censurar o Parlamento por não ter velado pelo respeito, por essa instância interna distinta da AHCC, das regras internas em matéria de assédio, nomeadamente a obrigação do Comité Consultivo, como prevista no artigo 11.º das referidas regras, de receber a alegada vítima no prazo de dez dias úteis seguintes ao seu pedido.

179 A duração do tratamento do pedido de assistência, apresentado em 11 de dezembro de 2014, foi, quanto a si, de cerca de 18 meses, o que representa uma duração assaz longa. No entanto, é forçoso constatar que, num primeiro momento, o diretor-geral do Pessoal deu respostas inexatas ou até contraditórias nas suas cartas de 4 de fevereiro e 4 de março de 2015 sobre a existência de uma decisão de indeferimento tácito do pedido de assistência. No entanto, em conformidade com o princípio da boa administração, o caráter erróneo das informações prestadas pela AHCC foi posteriormente constatado pelo secretário-geral na Decisão de 20 de agosto de 2015, em resposta

à reclamação da recorrente quanto a este ponto. Além disso, este aspeto do litígio já justificou a condenação do Parlamento no pagamento de metade das despesas efetuadas pela recorrente no âmbito do processo que deu origem ao Acórdão de 24 de abril de 2017, HF/Parlamento (T-570/16, EU:T:2017:283).

180 No que se refere ao inquérito conduzido pelo Comité Consultivo, na realidade, este só decorreu entre a data de consulta do Comité Consultivo pelo diretor-geral do Pessoal, a saber, 2 de fevereiro de 2015, e a data em que este deu o seu parecer consultivo, no caso concreto, em 12 de outubro de 2015, ou seja, durante um período de mais de oito meses. Este período de mais de oito meses, embora demonstrando uma relativa lentidão dos trabalhos do Comité Consultivo, não é irrazoável à luz do número de testemunhas a serem ouvidas, do tipo e do número de alegações da recorrente, do facto de que, tendo em conta a origem interserviços das pessoas que compunham essa instância consultiva, as reuniões do Comité Consultivo não podiam ter lugar regularmente e de que este teve, no seu decurso, de ouvir outras testemunhas chamadas por este comité para se exprimirem sobre outros assuntos que não o da recorrente.

181 Quanto ao período decorrido entre a data da apresentação do parecer consultivo ao secretário-geral e a da decisão impugnada, ou seja, mais de sete meses, este explica-se pelo exercício, pela recorrente, do seu direito de ser ouvida sobre os motivos pelos quais a AHCC tencionava indeferir a sua reclamação.

182 Consequentemente, o Tribunal Geral considera que, globalmente ponderada, a duração do processamento pela AHCC do pedido de assistência não foi irrazoável no caso em apreço.

183 Quanto à alegação da recorrente segundo a qual as informações confidenciais foram transmitidas a pessoas que não eram membros do Comité Consultivo, além de não ser minimamente sustentada, o Tribunal Geral sublinha que, atendendo às atas de audição, verifica-se que todos os presentes eram membros efetivos ou suplentes do Comité Consultivo, que inclui, no total, nove membros e dois secretários. A argumentação a este respeito deve, por conseguinte, ser julgada improcedente.

184 Resulta do que precede que o pedido de indemnização deve ser julgado improcedente.

185 Consequentemente, o recurso deve ser julgado improcedente na íntegra.

Quanto às despesas

186 Nos termos do artigo 134.º, n.º 1, do Regulamento de Processo, a parte vencida é condenada nas despesas se a parte vencedora o tiver requerido. No entanto, nos termos do artigo 135.º do Regulamento de Processo, quando a equidade o exigir, o Tribunal pode decidir, por um lado, que uma parte vencida suporte, além das suas próprias despesas, apenas uma fração das despesas da outra parte, ou mesmo que não deve ser condenada a este título. Por outro lado, o Tribunal pode condenar uma parte, mesmo vencedora, na totalidade ou em parte das despesas, se tal se justificar em razão da sua atitude, incluindo antes do início da instância, em especial se tiver feito incorrer a outra parte em despesas que o Tribunal considere inúteis ou vexatórias.

187 No caso em apreço, o Tribunal Geral salienta que a AHCC não forneceu à recorrente o parecer do Comité Consultivo para que apresentasse observações sobre os motivos invocados na carta de 8 de dezembro de 2015 em apoio do indeferimento do pedido de assistência. Por outro lado,

quanto à questão de saber se o diretor-geral do Pessoal e o secretário-geral dispuseram desse parecer, bem como das atas de audição de testemunhas pelo Comité Consultivo, para a adoção, respetivamente, da decisão impugnada e da decisão de indeferimento da reclamação, o Parlamento forneceu respostas manifestamente contraditórias, como salientou com razão a recorrente nas suas observações de 26 de março de 2018. Com efeito, ao passo que, nas suas respostas a uma questão do Tribunal Geral a este propósito, nomeadamente na sua resposta de 15 de dezembro de 2017 e aquando da audiência, o Parlamento alegou que só tinham disposto de um relatório oral feito pelo presidente do Comité Consultivo, o secretário-geral confirmou finalmente, em 7 de março de 2018, em resposta a um pedido expresso do Tribunal Geral, formulado no termo da audiência, e não obstante um erro de data evocado pela recorrente, que o diretor-geral do Pessoal e ele próprio tinham disposto do parecer do Comité Consultivo e das atas de audição de testemunhas.

188 Nestas condições, o Tribunal Geral considera que a atitude do Parlamento justifica que suporte as suas próprias despesas e que, além disso, seja condenado a suportar um quarto das despesas efetuadas pela recorrente.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL GERAL (Primeira Secção alargada)

decide:

1) É negado provimento ao recurso.

2) O Parlamento Europeu suporta as suas próprias despesas e é condenado a suportar um quarto das despesas efetuadas por HF.

3) HF suportará três quartos das suas próprias despesas.

Pelikánová Valančius Nihoul

Svenningsen Öberg

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 29 de junho de 2018.

Assinaturas

Índice

Antecedentes do litígio 2

Tramitação processual e pedidos das partes 7

Questão de direito 9

Quanto ao objeto do recurso 9

Quanto aos pedidos de anulação 9

Quanto ao primeiro fundamento, relativo à violação dos direitos de defesa, do artigo 41.o da Carta dos Direitos Fundamentais, do direito de ser ouvido e do princípio do contraditório . . 10

— Considerações preliminares sobre o tratamento de um pedido de assistência estatutária 11

— Quanto à obrigação da AHCC de transmitir à recorrente o parecer do Comité Consultivo antes da adoção da decisão impugnada 14

— Quanto à obrigação da AHCC de transmitir à recorrente as atas de audição de testemunhas antes da adoção da decisão impugnada 15

— Quanto às consequências da violação do direito de ser ouvido, relativa à não transmissão, na fase pré-contenciosa, do parecer do Comité Consultivo 16

Quanto ao segundo fundamento, relativo a erros processuais, na medida em que o procedimento seguido pelo Comité Consultivo foi irregular e parcial 17

Quanto ao terceiro fundamento, relativo a «erros manifestos de apreciação», à violação do dever de assistência e do dever de solicitude e à violação dos artigos 12.o-A e 24.o do Estatuto 20

— Quanto ao conceito estatutário de «assédio moral» 21

— Quanto aos comportamentos controvertidos alegados 23

— Quanto à apreciação individual dos vários comportamentos controvertidos 27

— Quanto à apreciação global dos comportamentos controvertidos 30

— Quanto às outras acusações 32

Quanto ao pedido de indemnização 33

Quanto às despesas 35