Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção)

21 de novembro de 2024*

Índice

I. Quadro jurídico . . . 3
A. Estatuto . . . 3
B. ROA . . . 5
C. Acordo-Quadro . . . 5
D. Diretiva 2002/14/CE . . . 6
II. Antecedentes do litígio . . . 6
III. Tramitação processual no Tribunal Geral após remessa e acórdão recorrido . . . 8
IV. Pedidos das partes no presente recurso . . . 8
V. Quanto ao presente recurso . . . 9
A. Quanto ao primeiro fundamento . . . 9
1. Argumentos das partes . . . 9
2. Apreciação do Tribunal de Justiça . . . 10
a) Quanto à admissibilidade . . . 10
b) Quanto ao mérito . . . 11
B. Quanto ao segundo fundamento . . . 12
1. Argumentos das partes . . . 12
2. Apreciação do Tribunal de Justiça . . . 14
a) Quanto à admissibilidade . . . 14

* Língua do processo: francês.

b) Quanto ao mérito 14

C. Quanto ao terceiro fundamento 15

1. Argumentos das partes 15

2. Apreciação do Tribunal de Justiça 18

a) Quanto à admissibilidade 18

b) Quanto ao mérito 18

1) Quanto à primeira parte 18

2) Quanto à segunda parte 20

3) Quanto à terceira parte 21

4) Quanto à quarta parte 22

5) Quanto à quinta parte 22

D. Quanto ao quarto fundamento 24

1. Argumentos das partes 24

2. Apreciação do Tribunal de Justiça 24

E. Quanto ao pedido de reparação do dano 24

1. Argumentos das partes 24

2. Apreciação do Tribunal de Justiça 25

Quanto às despesas 25

«Recurso de decisão do Tribunal Geral — Função pública — Agentes contratuais — Contrato por tempo indeterminado — Rescisão de contrato — Artigo 47.º, alínea c), i), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia — Insuficiência profissional — Conduta no serviço e atitude no trabalho não compatíveis com o interesse do serviço — Dever de fundamentação — Direito de audiência — Direito à licença parental — Artigo 42.º-A do Estatuto dos Funcionários da União Europeia»

No processo C-546/23 P,

que tem por objeto um recurso de um acórdão do Tribunal Geral nos termos do artigo 56.º do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia, interposto em 29 de agosto de 2023,

UG, representada por M. Richard, avocat,

recorrente,

sendo a outra parte no processo:

Comissão Europeia, inicialmente representada por I. Melo Sampaio e A. Sauka, na qualidade de agentes, e, em seguida, por A. Sauka, na qualidade de agente,

demandada em primeira instância,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Sétima Secção),

composto por: F. Biltgen, presidente da Primeira Secção, exercendo funções de presidente da Sétima Secção, M. L. Arastey Sahún (relatora), presidente da Quinta Secção, e J. Passer, juiz,

advogado-geral: P. Pikamäe,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

Acórdão

1 Através do seu recurso, UG pede a anulação do Acórdão do Tribunal Geral da União Europeia de 21 de junho de 2023, UG/Comissão (T-571/17 RENV, a seguir «acórdão recorrido», EU:T:2023:351), que negou provimento ao seu recurso de anulação da Decisão de 17 de outubro de 2016 pela qual a Comissão Europeia rescindiu o seu contrato de agente contratual (a seguir «decisão controvertida»), por um lado, e, de reparação dos danos materiais e morais que UG sofreu devido a esta decisão, por outro.

I. Quadro jurídico

A. Estatuto

2 O artigo 42.º-A do Estatuto dos Funcionários da União Europeia, na versão aplicável aos factos do caso (a seguir «Estatuto»), dispõe:

«O funcionário tem direito a uma licença parental por cada filho, com uma duração máxima de seis meses, sem vencimento base, a gozar nos doze meses seguintes ao nascimento ou à adoção do filho. […]»

3 Nos termos do artigo 47.º do Estatuto:

«A cessação de funções resulta:

[…]»

d) Da perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional,

[…]»

4 O artigo 51.º do Estatuto tem a seguinte redação:

«1 A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição define os procedimentos que permitam identificar, gerir e resolver os casos de insuficiência profissional de modo tempestivo e apropriado.

Ao adotar as normas internas, a entidade competente para proceder a nomeações em cada instituição respeita os seguintes requisitos:

a) O funcionário que, com base em três relatórios anuais consecutivos insatisfatórios tal como referido no artigo 43.º, continue a não dar provas de progresso na sua competência profissional é classificado no grau imediatamente inferior. Se os dois relatórios anuais subsequentes revelarem ainda um desempenho insatisfatório, o funcionário é demitido;

b) Qualquer proposta de classificação num grau inferior ou de demissão de um funcionário deve expor os respetivos fundamentos e ser comunicada ao funcionário interessado. A proposta da entidade competente para proceder a nomeações é submetida à Comissão Consultiva Paritária prevista no artigo 9.º, n.º 6.

2 O funcionário tem o direito de obter a comunicação integral do seu processo individual e de fazer cópias de todos os documentos relativos ao procedimento. Para preparar a sua defesa, o interessado dispõe de um prazo de, pelo menos, 15 dias e não superior a 30 dias, a contar da data da receção da proposta. Pode fazer-se assistir por uma pessoa da sua escolha. O funcionário pode apresentar observações por escrito. Pode ser ouvido pela Comissão Consultiva Paritária. Pode igualmente apresentar testemunhas.

[…]»

5 O artigo 60.º do Estatuto dispõe:

«Salvo em caso de doença ou acidente, o funcionário não pode ausentar-se sem para tal estar previamente autorizado pelo respetivo superior hierárquico. Sem prejuízo da aplicação eventual do preceituado em matéria disciplinar, qualquer ausência irregular devidamente verificada é descontada nas férias anuais do interessado. Em caso de esgotamento das férias, o funcionário perde o direito à remuneração pelo período excedente.

[…]»

6 O artigo 1.º, sexto parágrafo, do anexo II do Estatuto tem a seguinte redação:

«As funções assumidas pelos membros do Comité do Pessoal e pelos funcionários que pertençam, por delegação do Comité, a um órgão estatuário ou criado pela instituição, são consideradas como parte dos serviços que os mesmos se encontram obrigados a assegurar na sua instituição. O interessado não pode ser prejudicado por causa do exercício destas funções.»

7 O artigo 9.º, n.º 1, alínea h), do anexo IX do Estatuto dispõe:

«A entidade competente para proceder a nomeações pode aplicar uma das seguintes sanções:

[…]

h) Demissão e, quando justificado, segundo as circunstâncias, a redução da pensão ou a retenção, por um período determinado, de um montante do subsídio de invalidez; os efeitos desta sanção não serão extensivos aos dependentes do funcionário. Contudo, em caso de redução, o rendimento do ex-funcionário não pode ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.»

B. ROA

8 O artigo 47.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia, na sua versão aplicável aos factos do caso (a seguir «ROA»), tem a seguinte redação:

«Para além da cessação por morte, o contrato do agente temporário cessa:

[…]

c) Nos contratos por tempo indeterminado:
   i) findo o prazo de pré-aviso previsto no contrato; o período de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço cumprido, com um mínimo de três meses e um máximo de dez meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez confirmada por atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não exceda um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite referido, durante a gravidez, confirmada por, atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência; ou

   […]»

C. Acordo-Quadro

9 A cláusula 5.ª, n.º4, do Acordo-Quadro revisto sobre licença parental, celebrado em 18 de junho de 2009, que figura em anexo à Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34/CE (JO 2010, L 68, p. 13, a seguir «acordo-quadro»), dispunha:

«A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomam as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções Coletivas e/ou das práticas nacionais.»

D. Diretiva 2002/14/CE

10 O artigo 7.º da Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (JO 2002, L 80, p. 29), dispõe:

«Os Estados-Membros asseguram que os representantes dos trabalhadores gozam, no exercício das suas funções, de proteção e garantias suficientes que lhes permitam realizar de forma adequada as tarefas que lhes são confiadas.»

II. Antecedentes do litígio

11 Os antecedentes do litígio foram, em parte, expostos nos n.os 2 a 19 do acórdão recorrido. Para efeitos do presente processo, podem ser resumidos da seguinte forma.

12 Em 20 de março de 2007, UG foi recrutada pelo Serviço «Infraestruturas e Logística no Luxemburgo» (OIL) da Comissão na qualidade de agente contratual, nos termos do artigo 3.º-A, alínea a), do ROA, para exercer funções de educadora no centro polivalente da infância, por um período determinado compreendido entre 1 de abril de 2007 e 31 de março de 2009.

13 Em 25 de fevereiro de 2009, o contrato de UG foi prorrogado até 31 de março de 2010.

14 Em 5 de fevereiro de 2010, este contrato foi prorrogado por tempo indeterminado, com efeitos a partir de 1 de abril de 2010.

15 De 16 de novembro de 2011 a 1 de abril de 2014, UG foi dispensada das suas funções de educadora em 50 % do tempo de trabalho, tendo em conta o exercício de um mandato sindical a meio tempo numa organização sindical.

16 Em 13 de maio de 2014, UG foi eleita para o Comité Local do Pessoal do Luxemburgo (Luxemburgo) e foi designada membro do comité central do pessoal com sede em Bruxelas (Bélgica) (a seguir, conjuntamente, «comités do pessoal»).

17 Em 8 de abril de 2016, a Autoridade Habilitada a Celebrar Contratos de Admissão (a seguir «AHCC») elaborou o relatório de avaliação de UG relativo ao ano de 2015 (a seguir «relatório de avaliação de 2015»), nos termos do qual o seu nível global de prestações não foi considerado satisfatório no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2015.

18 Em 15 de julho de 2016, UG foi colocada em licença parental, a seu pedido, até 14 de novembro de 2016.

19 Por Ofício de 8 de setembro de 2016 (a seguir «ofício de 8 de setembro de 2016»), a AHCC informou UG da sua intenção de rescindir o seu contrato com fundamento no artigo 47.º do ROA, devido ao caráter insatisfatório do seu nível de prestações e da sua conduta no serviço desde 2013.

20 Por Carta de 30 de setembro de 2016, a recorrente contestou os fundamentos invocados pela AHCC no ofício de 8 de setembro de 2016.

21 Em 17 de outubro de 2016, a AHCC adotou a decisão controvertida, através da qual rescindiu o contrato de UG com base no artigo 47.º, alínea c), do ROA, com efeitos a partir de 31 de julho de 2017, tendo em conta um pré-aviso de nove meses a contar de 1 de novembro de 2016.

22 Em 29 de novembro de 2016, a AHCC fixou finalmente o início desse pré-aviso em 21 de novembro de 2016 e o termo do referido contrato em 20 de agosto de 2017.

23 A pedido de UG, datado de 16 de dezembro de 2016, a sua licença parental foi prorrogada até 20 de agosto de 2017.

24 Em 17 de janeiro de 2017, UG apresentou, ao abrigo do artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto, uma reclamação da decisão controvertida.

25 Em 18 de maio de 2017, a AHCC indeferiu essa reclamação.

26 Por petição apresentada na Secretaria do Tribunal Geral em 22 de agosto de 2017, a recorrente interpôs recurso, nomeadamente, de anulação da decisão controvertida e de reparação dos danos materiais e morais que alegadamente sofreu devido a esta decisão.

27 Por Acórdão de 2 de abril de 2020, UG/Comissão (T-571/17, a seguir «acórdão inicial», EU:T:2020:141), o Tribunal Geral, primeiro, anulou a decisão controvertida; segundo, convidou as partes a transmitirem-lhe, no prazo de três meses, o montante fixado de comum acordo da compensação pecuniária associada à ilegalidade dessa decisão, ou, na falta de acordo, os seus pedidos quantificados quanto a esse montante; terceiro, julgou improcedentes os restantes pedidos e, quarto, reservou para final a decisão quanto às despesas.

28 Por Despacho de 13 de novembro de 2020, UG/Comissão (T-571/17, EU:T:2020:553), o Tribunal Geral, primeiro, declarou que já não havia que decidir sobre a compensação pecuniária ligada à decisão controvertida e, segundo, condenou a Comissão a suportar, além das suas próprias despesas, metade das despesas de UG e condenou esta última a suportar metade das suas próprias despesas.

29 Por Acórdão de 25 de novembro de 2021, Comissão/UG (C-249/20 P, a seguir «acórdão de segunda instância», EU:C:2021:964), o Tribunal de Justiça anulou o acórdão inicial, na parte em que, primeiro, anulava a decisão controvertida; segundo, declarava a existência de uma ilegalidade suscetível de gerar responsabilidade da Comissão e, terceiro, julgava inadmissível o pedido de UG de reparação dos seus danos morais.

30 No n.º 27 do acórdão de segunda instância, o Tribunal de Justiça declarou que o Tribunal Geral tinha desvirtuado manifestamente o conteúdo do ofício de 8 de setembro de 2016 ao declarar, nos n.ºs 64, 70 e 71 do acórdão inicial, que, nesse ofício, a AHCC tinha imputado a UG o não cumprimento, no prazo de três meses, dos objetivos que lhe tinham sido atribuídos no relatório de avaliação de 2015.

31 Além disso, no n.º 38 do acórdão de segunda instância, o Tribunal de Justiça declarou que, embora, como resulta dos n.ºs 70 e 71 do acórdão inicial, as tarefas pedidas a UG tivessem sido concebidas e descritas no sentido de se inserirem num certo período, o Tribunal Geral não tinha exposto o motivo pelo qual considerou que não era razoável exigir a UG que elaborasse um quadro de ações educativas no prazo de três meses.

32 Nestas condições, o Tribunal de Justiça concluiu, no n.º 39 do acórdão de segunda instância, que o Tribunal Geral tinha violado o seu dever de fundamentação, uma vez que os fundamentos do acórdão inicial não permitiam compreender, ainda que implicitamente, a razão pela qual tinha considerado demasiado curto o prazo de três meses concedido a UG para elaborar o quadro de ações educativas.

33 Declarado isto, o Tribunal de Justiça remeteu o processo ao Tribunal Geral e reservou para final a decisão quanto às despesas.

III. Tramitação processual no Tribunal Geral após remessa e acórdão recorrido

34 Em apoio do seu pedido de anulação da decisão controvertida no processo T-571/17 RENV, UG invoca, no essencial, sete fundamentos, relativos, o primeiro, à falta de fundamentação; o segundo, à violação do artigo 51.º do Estatuto e do direito de audiência; o terceiro, a erros de direito no que respeita ao direito à licença parental e ao direito à informação e à consulta dos trabalhadores; o quarto, a vários erros manifestos de apreciação e erros de facto; o quinto, à violação do princípio da proporcionalidade; o sexto, à violação do processo disciplinar previsto no anexo IX do Estatuto e, o sétimo, a um desvio de poder.

35 O Tribunal Geral julgou improcedentes todos estes fundamentos.

36 O Tribunal Geral pronunciou-se ainda sobre o pedido indemnizatório da recorrente de condenação da Comissão a pagar-lhe, por um lado, uma indemnização correspondente aos salários de que foi privada desde a data de produção de efeitos do seu despedimento e, por outro, uma indemnização a título de reparação dos danos morais resultantes dos tratamentos degradantes e discriminatórios que lhe foram infligidos em razão da sua atividade sindical e do gozo de uma licença parental.

37 A este respeito, o Tribunal Geral observou que a recorrente não invocava, em apoio do seu pedido de indemnização, ilegalidades que diferissem das que tinha exposto em apoio do seu pedido de anulação da decisão controvertida. Nestas condições e dado que o pedido de anulação tinha sido julgado improcedente, o Tribunal Geral considerou que o pedido de indemnização também o devia ser, sem que fosse necessário conhecer da sua admissibilidade.

38 Consequentemente, o Tribunal Geral negou integralmente provimento ao recurso interposto por UG.

IV. Pedidos das partes no presente recurso

39 Com o presente recurso, UG pede ao Tribunal de Justiça que:

— anule o acórdão recorrido na parte em que o Tribunal Geral julga lícito o seu despedimento e a condena a pagar um terço das despesas da Comissão;

— por avocação, lhe atribua o montante de 68 000 euros a título de danos patrimoniais;

— por avocação, lhe atribua o montante de 40 000 euros a título de danos morais;

— condene a Comissão no reembolso de todas as despesas, bem como dos honorários de advogados no âmbito do presente recurso, avaliados provisoriamente em 10 000 euros, sem prejuízo de aumento; e

— condene a Comissão no reembolso de todas as despesas, bem como dos honorários de advogados relacionados com o presente recurso, no montante de 30 000 euros.

40 A Comissão pede ao Tribunal de Justiça que:

— negue provimento ao recurso e

— condene UG nas despesas.

V. Quanto ao presente recurso

41 Em apoio do seu pedido de anulação do acórdão recorrido, UG invoca, no essencial, quatro fundamentos, relativos, o primeiro, à violação da proteção relativa à licença parental; o segundo, à violação da proteção dos representantes do pessoal; o terceiro, a erros manifestos de apreciação e, o quarto, à violação do princípio da proporcionalidade.

A. Quanto ao primeiro fundamento

1. Argumentos das partes

42 UG sustenta que, nos n.os 92 e 93 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral efetuou de forma injustificada uma distinção entre a adoção da decisão de despedimento durante a licença parental, por um lado, e a produção de efeitos desta decisão no momento em que o interessado se encontra em licença parental, por outro, para daí inferir erradamente que a adoção da decisão controvertida no momento em que se encontrava de licença parental não constituía uma violação do artigo 42.º-A do Estatuto, lido à luz das prescrições mínimas contidas na cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro.

43 Ora, na opinião de UG, a decisão controvertida levou a que não retomasse o seu trabalho no termo da sua licença parental, o que demonstra que o despedimento de uma pessoa durante a licença parental constitui uma violação da proteção prevista na cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro e da obrigação do empregador de manter o emprego do agente que goza esta licença.

44 UG sustenta que os artigos 47.º e 51.º do Estatuto, o artigo 9.º, n.º 1, alínea h), do anexo IX do Estatuto e o artigo 47.º do ROA devem ser interpretados em conformidade com as disposições do acordo-quadro e com o artigo 33.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), ou seja, no sentido de que se opõem ao despedimento durante toda a licença parental.

45 Além disso, seria contrário às exigências da proteção contra o despedimento ligado à licença parental equiparar, como fez o Tribunal Geral no n.º 109 do acórdão recorrido, a insuficiência profissional à falta disciplinar grave.

46 Quanto ao n.º 112 do acórdão recorrido, UG alega que é extremamente raro a entidade patronal evocar, na carta de despedimento de um trabalhador, o nexo entre esse despedimento e a licença parental deste último.

47 Uma vez que resulta de muitos elementos dos autos no presente processo que o gozo da licença parental por UG era a razão real do seu despedimento, foi erradamente que o Tribunal Geral declarou, no n.º 144 do acórdão recorrido, que a ilegalidade constatada no n.º 142 desse acórdão não podia implicar, por si só, a anulação da decisão controvertida.

48 No caso, o despedimento de UG constitui um desvio de poder por parte da Comissão, visto que, a pretexto de um despedimento relacionado com a insuficiência profissional, na realidade, esta instituição puniu UG pelo gozo da sua licença parental num período que não convinha à Comissão.

49 Assim, a decisão controvertida constitui uma discriminação relacionada com o gozo da licença parental, em violação do artigo 14.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de novembro de 1950 (a seguir «CEDH»), lido em conjugação com o artigo 8.º desta Convenção e com o artigo 1.º do seu Protocolo n.º 12, assinado em Roma em 4 de novembro de 2000.

50 A Comissão responde que o primeiro fundamento do presente recurso é inadmissível, dado que visa obter uma nova apreciação global do processo e que é, em todo o caso, improcedente.

2. Apreciação do Tribunal de Justiça

a) Quanto à admissibilidade

51 Quanto à exceção de inadmissibilidade arguida pela Comissão no âmbito do primeiro fundamento do presente recurso, há que lembrar que resulta do artigo 256.º TFUE, do artigo 58.º, primeiro parágrafo, do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia e do artigo 168.º, n.º 1, alínea d), e do artigo 169.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça que um recurso de uma decisão do Tribunal Geral deve indicar de modo preciso os elementos contestados do acórdão ou do despacho cuja anulação é pedida, bem como os argumentos jurídicos em que se baseia especificamente este pedido. Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, não respeita este requisito o recurso que se limita a reproduzir os fundamentos e os argumentos já apresentados no Tribunal Geral. Com efeito, tal recurso constitui, na realidade, um pedido de simples reanálise da petição apresentada no Tribunal Geral, o que está excluído da competência do Tribunal de Justiça (v., neste sentido, Acórdão de 11 de julho de 2024, Thunus e o./BEI, C-561/23 P, EU:C:2024:603, n.ºs 22 e 23 e jurisprudência referida).

52 No caso, basta observar que, no essencial, com o primeiro fundamento, UG acusa o Tribunal Geral, nomeadamente, de ter cometido erros de direito. A este respeito, UG indica por diversas vezes os elementos criticados do acórdão recorrido, bem como os argumentos jurídicos em que se baseia especificamente o pedido de anulação desse acórdão.

53 Nestas condições, não se pode considerar que o primeiro fundamento do recurso é inadmissível.

b) Quanto ao mérito

54 Refira-se, a título preliminar, que, nos n.os 90 a 114 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral examinou a procedência da alegação de UG de que, em substância, ao proceder ao seu despedimento durante a sua licença parental, a Comissão violou o artigo 42.º-A do Estatuto, lido à luz das prescrições mínimas contidas na cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro.

55 A este respeito, o Tribunal Geral considerou, nos n.os 97 a 112 desse acórdão, que a redação do artigo 42.º-A do Estatuto não proíbe a autoridade competente de adotar uma decisão de despedimento de um funcionário ou de rescisão do contrato de um agente contratual ou temporário, ainda que este agente se encontre, à data desta decisão, em licença parental e que, em princípio, tivesse o direito de retomar esse lugar ou essas funções no termo dessa licença.

56 No que respeita à cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro, a que UG faz referência, o Tribunal Geral considerou, no n.º 111 do acórdão recorrido, que, para garantir que os trabalhadores possam efetivamente exercer o seu direito à licença parental, esta cláusula impõe que sejam tomadas as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra um tratamento menos favorável ou o despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental. A este respeito, o Tribunal Geral baseou-se no Acórdão de 27 de fevereiro de 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99, n.º 34).

57 Por conseguinte, no n.º 112 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral considerou que esta cláusula não tem por objeto nem por efeito proibir um empregador de decidir do despedimento de um trabalhador, ainda que, na data dessa decisão, este beneficie de uma licença parental, desde que este despedimento não seja motivado pelo pedido ou pelo gozo da referida licença e respeite as restantes condições previstas na lei ou na regulamentação aplicáveis.

58 Quanto ao artigo 47.º do ROA, como resulta do n.º 101 do acórdão recorrido, refira-se que este artigo não prevê nenhuma reserva ou exceção ligadas à colocação do agente em causa em licença parental.

59 Nos n.os 115 a 146 desse acórdão, o Tribunal Geral examinou a alegação de UG de que a decisão controvertida violou o artigo 42.º-A do Estatuto, lido à luz das prescrições mínimas contidas na cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro, em razão do seu pedido de licença parental.

60 Conforme resulta do n.º 122 do referido acórdão, o artigo 42.º-A do Estatuto, lido à luz das prescrições mínimas contidas na cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro, proíbe a autoridade competente de despedir por insuficiência profissional um funcionário ou um agente em razão do pedido de licença parental, designadamente por motivos relacionados com as datas de início e de fim do período dessa licença ou com a duração dessa licença, solicitadas neste pedido.

61 No n.º 142 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral considerou que, embora a AHCC pudesse indeferir o pedido de licença parental apresentado por UG com o fundamento de que as datas previstas para a duração dessa licença eram incompatíveis com as necessidades do serviço, a AHCC não podia invocar as datas da licença parental solicitadas como um dos motivos de despedimento por insuficiência profissional, sem violar as disposições do artigo 42.º-A do Estatuto, lido à luz das prescrições mínimas contidas na cláusula 5.ª, n.º 4, do acordo-quadro.

62 Após ter declarado, pela razão mencionada no número anterior, a ilegalidade da decisão controvertida, o Tribunal Geral declarou, nos n.os 144 a 146 do acórdão recorrido, que, no caso, a declaração global da insuficiência profissional de UG assentava em vários fundamentos, que eram distintos do fundamento relativo às datas que tinha escolhido no seu pedido de licença parental. Nestas condições, o Tribunal Geral concluiu que esta ilegalidade não podia, por si só, levar à anulação da decisão controvertida.

63 Há que observar que, com o primeiro fundamento do presente recurso, UG não demonstrou que as considerações expostas nos n.os 53 a 61 do presente acórdão estejam feridas de erros de direito.

64 Quanto ao Acórdão de 27 de fevereiro de 2014, Lyreco Belgium (C-588/12, EU:C:2014:99), no qual o Tribunal Geral baseou o seu raciocínio, não pode ser interpretado no sentido de que proíbe, de forma absoluta, despedir um trabalhador que goza de uma licença parental, antes devendo ser entendido no sentido de que prevê uma proibição de proceder a esse despedimento sem motivo grave ou suficiente. O acórdão referido proíbe, assim, o despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental.

65 Por outro lado, no Acórdão de 20 de junho de 2013, Riežniece (C-7/12, EU:C:2013:410, n.os 34 e 35), o Tribunal de Justiça considerou que, como enunciava a cláusula 2.ª, n.º 4, do Acordo-Quadro sobre a Licença Parental, celebrado em 14 de dezembro de 1995, que constava do Anexo da Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICEF, pelo CEEP e pela CES (JO 1996, L 145, p. 4), com a redação dada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997 (JO 1998, L 10, p. 24), os trabalhadores deveriam ser protegidos contra o despedimento «com fundamento» no pedido ou no gozo da licença parental e que esta cláusula não proibia um empregador de despedir um trabalhador que tivesse gozado uma licença parental quando esse despedimento não tivesse por fundamento o pedido ou o gozo da licença parental.

66 Ora, no caso, como recordado no n.º 62 do presente acórdão, a declaração global da insuficiência profissional de UG assentava em vários fundamentos, que eram distintos do fundamento relativo às datas que escolheu para gozar a sua licença parental.

67 Quanto ao argumento de UG de que resulta de muitos elementos dos presentes autos que a sua licença parental era o fundamento real do seu despedimento, o que o Tribunal Geral não teve em conta, basta observar que, com este argumento, UG pede, na realidade, a reapreciação de um argumento de ordem factual já invocado no Tribunal Geral. Este argumento deve, portanto, ser julgado inadmissível, de acordo com a jurisprudência mencionada no n.º 51 do presente acórdão.

68 Daí resulta que o primeiro fundamento deve ser julgado parcialmente improcedente e parcialmente inadmissível.

B. Quanto ao segundo fundamento

1. Argumentos das partes

69 Com o segundo fundamento de recurso, UG acusa o Tribunal Geral de ter declarado erradamente, nos n.os 165 e 168 do acórdão recorrido, que a decisão controvertida não se baseava apenas na qualidade de UG de membro do comité central do pessoal em Bruxelas e do Comité Local do

Pessoal do Luxemburgo, admitindo embora que, nos fundamentos desta decisão, a AHCC acusava UG de não ter tido em conta o interesse do serviço na planificação das suas atividades ligadas ao seu mandato de representante do pessoal durante os anos de 2014 e 2016.

70 A este respeito, pôr em causa um despedimento unicamente no caso de se basear expressamente na qualidade de representante do pessoal equivaleria a privar, por um lado, de efeito útil as disposições mínimas previstas no artigo 7.º da Diretiva 2002/14 e, por outro, de efetividade a proteção dos representantes do pessoal contra o despedimento devido às suas funções sindicais. Com efeito, é raro o empregador que pretende desfazer-se de um representante do pessoal admitir isso *expressis verbis* nos fundamentos da sua decisão de despedimento.

71 Contudo, no caso, a AHCC mencionou expressamente, por diversas vezes, o exercício de atividades sindicais por UG, sendo que os exemplos dados a este respeito por UG demonstram uma discriminação constante que sofreu por parte da sua superior hierárquica.

72 A interpretação dada pelo Tribunal Geral nos n.os 173 e seguintes do acórdão recorrido, no sentido de que um funcionário ou um agente que beneficia de um destacamento a título sindical correspondente a 50 % do tempo de trabalho deve, de acordo com o artigo 60.º do Estatuto, obter autorização prévia do seu superior hierárquico para se ausentar do serviço e participar nas reuniões para as quais é convocado a título do seu mandato sindical ou do seu mandato de representante do pessoal, é contrária ao princípio da independência sindical, bem como ao princípio da equivalência do exercício das funções sindicais com o lugar. Além disso, esta interpretação constitui uma discriminação por causa do exercício das funções sindicais, proibida pelo artigo 14.º da CEDH, conjugado com o seu artigo 11.º

73 Com efeito, isso equivaleria a subordinar o exercício das funções sindicais do representante do pessoal ao interesse do serviço, tal como apreciado pelo superior hierárquico. No entanto, compete a este último organizar o trabalho no seu serviço tomando em consideração o facto de um membro da sua equipa ocupar funções sindicais e dever necessariamente dispor do tempo necessário para esse efeito.

74 UG acrescenta que, uma vez que as suas ausências relacionadas com o exercício das suas funções sindicais figuravam no seu «*calendar planning*», ao qual a sua superior hierárquica tinha acesso, foi erradamente que o Tribunal Geral declarou, no n.º 175 do acórdão recorrido, que a decisão controvertida podia, sem violar as prescrições mínimas do artigo 7.º da Diretiva 2002/14, basear-se no fundamento relativo à inobservância por UG da obrigação de informar a sua hierarquia em tempo útil, antes das reuniões sindicais, da sua participação nas referidas reuniões, uma vez que tal fundamento se baseia no desrespeito, por parte de UG, das condições de organização do serviço necessárias ao exercício do mandato de que estava investida.

75 Esta interpretação dada pelo Tribunal Geral é contrária, por um lado, às prescrições mínimas previstas no artigo 7.º da Diretiva 2002/14 e, por outro, ao artigo 12.º da Carta.

76 A Comissão responde que, com o segundo fundamento do seu recurso, UG contesta os factos tal como foram apurados pelo Tribunal Geral, sem, no entanto, alegar nem demonstrar uma desvirtuação dos factos. Entende, pois, que este fundamento é inadmissível e, em todo o caso, improcedente.

2. Apreciação do Tribunal de Justiça

a) Quanto à admissibilidade

77 Quanto à exceção de inadmissibilidade arguida pela Comissão no âmbito do segundo fundamento do presente recurso, basta observar que, com este fundamento, UG, no essencial, acusa o Tribunal Geral de ter cometido erros de direito. A este respeito, UG indica por diversas vezes os elementos criticados do acórdão recorrido, bem como os argumentos jurídicos em que se baseia especificamente o pedido de anulação desse acórdão.

78 Nestas condições, de acordo com a jurisprudência mencionada no n.º 51 do presente acórdão, não se pode considerar que o segundo fundamento do recurso é inadmissível.

b) Quanto ao mérito

79 No n.º 164 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral declarou que não resultava da fundamentação da decisão controvertida nem dos autos que esta decisão se baseasse apenas na qualidade de membro dos comités de pessoal de UG, independentemente do exercício das suas funções de representação do pessoal ou, mais amplamente, das suas atividades sindicais. No n.º 165 desse acórdão, o Tribunal Geral acrescentou que não resulta da referida decisão que a AHCC tenha considerado que a forma como UG exercia, à data da adoção da mesma decisão, as suas funções de representante do pessoal ou, mais amplamente, as suas atividades sindicais caracterizava um comportamento suscetível de justificar a rescisão do seu contrato por insuficiência profissional.

80 Tratando-se de um funcionário ou de um agente que beneficia de um destacamento a título sindical correspondente a 50 % do tempo de trabalho, o Tribunal Geral considerou, no n.º 173 do acórdão recorrido, que o artigo 60.º do Estatuto obriga esse funcionário ou agente a obter uma autorização prévia do seu superior hierárquico para se ausentar do serviço e participar nas reuniões para as quais é convocado a título do seu mandato sindical ou do seu mandato de representante do pessoal. Com efeito, esta obrigação de autorização prévia só admite derrogação em caso de doença ou de acidente, e não em caso de participação na representação sindical do pessoal ou nas reuniões de uma instância representativa.

81 No n.º 175 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral concluiu que a decisão controvertida podia, sem violar as prescrições mínimas do artigo 7.º da Diretiva 2002/14, basear-se no fundamento relativo ao desrespeito da obrigação de UG de informar a sua hierarquia em tempo útil, previamente às reuniões dos comités do pessoal de que era membro, da sua participação nas referidas reuniões, uma vez que este fundamento não assenta no exercício das suas funções de representante do pessoal, mas sim no desrespeito de UG das condições de organização do serviço necessárias ao exercício do mandato de que estava investida.

82 Uma vez que, com o segundo fundamento do presente recurso, UG contesta a interpretação dada ao artigo 60.º do Estatuto pelo Tribunal Geral, há que lembrar que, nos termos do primeiro período deste artigo, salvo em caso de doença ou acidente, o funcionário não pode ausentar-se sem para tal ter sido previamente autorizado pelo seu superior hierárquico.

83 Por um lado, o Tribunal Geral refere-se, no seu raciocínio, a esse artigo, que diz respeito à exigência de uma autorização do superior hierárquico e não ao dever de informação deste último relativamente às atividades que têm como consequência a ausência do funcionário. Por outro lado,

no n.º 174 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral faz referência ao artigo 7.º da Decisão C(2011) 3588 final da Comissão, de 27 de maio de 2011, relativa aos recursos humanos e financeiros atribuídos ao Comité do Pessoal da Comissão, nos termos do qual qualquer ausência para exercer atividades sindicais deve ser previamente comunicada por escrito pelo interessado à sua hierarquia em tempo útil.

84 Para examinar se a solução adotada no acórdão recorrido é conforme com o direito da União, importa recordar que, nos termos do artigo 24.º-B do Estatuto, os funcionários gozam do direito de associação e podem, nomeadamente, ser membros de organizações sindicais ou profissionais de funcionários europeus.

85 Além disso, como resulta do artigo 1.º, sexto parágrafo, do anexo II do Estatuto, por um lado, as funções assumidas pelos membros do Comité do Pessoal e pelos funcionários que pertençam, por delegação desse comité a um órgão estatutário ou criado pela instituição são consideradas parte dos serviços que são obrigados a assegurar na sua instituição e, por outro, o interessado não pode ser prejudicado pelo exercício destas funções.

86 No caso, o fundamento do despedimento de UG dado por provado na decisão controvertida não assentava na proibição de ela participar nas reuniões dos comités do pessoal, de que era membro, o que poderia constituir uma violação dos seus direitos previstos no Estatuto. Este fundamento, conforme confirmado pelo Tribunal Geral no acórdão recorrido, dizia respeito à obrigação, violada por UG, de informar a sua hierarquia em tempo útil, antes das referidas reuniões, da sua participação nas mesmas.

87 Ora, esta obrigação não põe em causa o essencial dos direitos dos funcionários e dos agentes previstos nesse Estatuto.

88 Uma vez que os argumentos de UG invocados no âmbito do segundo fundamento não são justificados, há que julgar improcedente este fundamento.

C. Quanto ao terceiro fundamento

1. Argumentos das partes

89 O terceiro fundamento, relativo a erros manifestos de apreciação, subdivide-se, no essencial, em cinco partes.

90 Com a primeira parte, UG alega, por um lado, que o Tribunal Geral violou a efetividade do direito de acesso à justiça ao declarar, nos n.os 187 a 190 do acórdão recorrido, que, no que respeita à rescisão de um contrato de agente temporário ou contratual por tempo indeterminado, a AHCC dispõe de um amplo poder de apreciação e que um erro só pode ser qualificado de «manifesto» quando possa ser detetado de forma evidente.

91 Resultaria desta apreciação do Tribunal Geral que a presunção de legalidade associada aos atos da Comissão é inilidível, a despeito da exigência de igualdade de armas.

92 UG acusa ainda o Tribunal Geral de não ter deferido o seu requerimento de adoção das diligências de instrução necessárias.

93 A este respeito, apresenta elementos factuais que sustentam, em seu entender, a conclusão de que a decisão controvertida se baseava no gozo da sua licença parental e no exercício das suas funções sindicais.

94 Por outro lado, no que respeita à duração do tratamento do presente processo pelo Tribunal Geral, UG observa que decorreu um ano entre o fim da fase escrita ou da fase oral do processo e a prolação do acórdão recorrido, sem que tivesse sido adotada nenhuma medida de organização do processo. A duração total de todos os processos em causa é superior a seis anos, o que constitui uma violação do direito de audiência num tribunal num prazo razoável, consagrado na CEDH e na Carta, bem como dos direitos de defesa.

95 Assim, UG convida o Tribunal de Justiça a retirar as consequências destas violações, nomeadamente invertendo o ónus da prova do caráter ilegal da decisão controvertida.

96 No âmbito da segunda parte do terceiro fundamento, UG sustenta que foi violado o seu direito de audiência, previsto no artigo 51.º, n.º 2, do Estatuto.

97 No caso, UG só teve oito dias para transmitir as suas observações à AHCC antes de ser tomada a decisão controvertida, o que não permitiu garantir os seus direitos de defesa.

98 A este respeito, o Tribunal Geral adotou, nos n.ºs 68 a 70 do acórdão recorrido, uma abordagem puramente formal do direito de audiência, ao não exigir que a AHCC instruísse o processo de forma séria.

99 Além disso, UG acusa o Tribunal Geral de ter feito «uma inversão» do ónus da prova ao declarar que cabia a UG fornecer elementos adicionais de prova, sem para isso ter sido convidada pela AHCC. Ora, tendo em conta o caráter circunstanciado da Carta de 30 de setembro de 2016, mencionada no n.º 20 do presente acórdão, UG considera que cabia à AHCC procurar os documentos justificativos relevantes.

100 Com a terceira parte do terceiro fundamento, UG alega que, no n.º 36 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral fez uma interpretação demasiado restritiva da jurisprudência do Tribunal de Justiça ao declarar que não se exige que a fundamentação dos atos das instituições da União Europeia especifique todos os elementos de facto e de direito relevantes, uma vez que a questão de saber se a fundamentação de um ato cumpre os requisitos do artigo 296.º TFUE deve ser apreciada não só à luz do seu teor mas também do seu contexto e do conjunto das normas jurídicas que regem a matéria em causa.

101 Com efeito, não resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que essas instituições não são obrigadas a especificar os elementos de facto ou de direito relevantes na fundamentação dos seus atos, mas unicamente que a exigência de precisão deve ser formulada em função da natureza do ato impugnado.

102 Ora, no acórdão recorrido, o Tribunal Geral não determinou o nível de precisão exigido relativamente à fundamentação de uma decisão de despedimento, tendo em conta a natureza desse ato, o seu impacto na situação profissional do destinatário e a capacidade deste último para impugnar os fundamentos do despedimento.

103 A Comissão não pode apresentar fundamentos vagos e não circunstanciados em apoio da sua decisão de despedimento, tendo em conta o direito a um recurso efetivo e a proteção contra os despedimentos injustificados prevista no artigo 30.º da Carta, lido em conjugação com o artigo 47.º da mesma.

104 A este respeito, UG sustenta que, na decisão controvertida, a AHCC se limitou a enunciar um grande número de críticas formuladas de forma vaga, não sustentadas por elementos factuais precisos e concretos.

105 Entende, assim, que o Tribunal Geral declarou erradamente, no n.º 39 do acórdão recorrido, que a AHCC se referiu a cerca de vinte circunstâncias detalhadas no ofício de 8 de setembro de 2016, que eram relativas ao comportamento de UG entre 2013 e 2016.

106 Com efeito, desse ofício não resulta nenhum exemplo concreto do comportamento da UG nem data de tal comportamento.

107 No âmbito da quarta parte do terceiro fundamento, UG refere-se ao n.º 241 do acórdão recorrido, do qual resulta que o Tribunal Geral julgou improcedente o fundamento relativo ao erro manifesto de apreciação na parte que dizia respeito à transmissão tardia de atestados médicos pelas ausências de 7 de maio e 16 de junho de 2014, bem como uma alegada ausência injustificada em 18 de junho de 2014.

108 Ora, segundo UG, para verificar se os seus direitos de defesa tinham sido respeitados, cabia ao Tribunal Geral examinar se a Comissão podia validamente invocar a transmissão tardia de atestados médicos e ausências injustificadas mais de dois anos após a sua ocorrência, tanto mais que esses acontecimentos não eram mencionados no relatório de avaliação de UG elaborado para o ano de 2014.

109 Quanto à intempestividade da sua transmissão dos atestados médicos, UG sustenta que cabia à Comissão especificar este fundamento. A este respeito, o Tribunal Geral inverteu, nos n.os 246 e 253 do acórdão recorrido, o ónus da prova ao colocar UG numa situação em que a prova pedida é quase impossível ou extremamente difícil de fazer.

110 Com a quinta parte do terceiro fundamento, UG alega que, ao declarar, no n.º 265 do acórdão recorrido, precludida a sua possibilidade de impugnar o relatório de avaliação de 2015, o Tribunal Geral violou o seu direito a um processo equitativo.

111 Uma vez que o relatório de avaliação relativo ao ano de 2014 e o relatório de avaliação de 2015 concluíram pelo caráter satisfatório do desempenho profissional de UG, esta não podia esperar que estes relatórios fossem invocados pela Comissão para justificar o seu despedimento.

112 Quanto ao relatório de avaliação elaborado sobre o ano de 2016, UG salienta que o processo de despedimento em causa foi iniciado antes mesmo de expirar o prazo de recurso relativamente a este relatório.

113 UG contesta também o n.º 273 do acórdão recorrido, que refere a sua falta de envolvimento nos grupos de trabalho de que era membro.

114 Além disso, entende que o Tribunal Geral violou o direito de UG a um processo equitativo ao proceder, nos n.os 278 a 286 do acórdão recorrido, a uma inversão inilidível do ónus da prova no que respeita à preparação do jornal do centro polivalente da infância.

115 A este respeito, UG estava em condições de fazer prova do envio do referido jornal em 22 de janeiro de 2016, só tendo o correio eletrónico que lhe dizia respeito chegado ao destinatário em 18 de julho de 2016 devido a um problema informático.

116 No que respeita ao fundamento de despedimento relativo à não transmissão por UG do quadro de ações educativas, esta sustenta que, no momento do pedido de transmissão do referido quadro, a sua superior hierárquica estava ao corrente da intenção de UG de gozar uma licença parental no período compreendido entre julho e setembro de 2016. Por conseguinte, este pedido foi feito unicamente para prejudicar UG.

117 A Comissão alega que o terceiro fundamento do presente recurso é inadmissível e, em todo o caso, improcedente.

2. Apreciação do Tribunal de Justiça

a) Quanto à admissibilidade

118 Quanto à exceção de inadmissibilidade arguida pela Comissão no âmbito do terceiro fundamento de recurso, basta observar que, com este fundamento, UG acusa o Tribunal Geral, em substância, nomeadamente, de ter cometido erros de direito. A este respeito, UG indica por diversas vezes os elementos criticados do acórdão recorrido, bem como os argumentos jurídicos em que se baseia especificamente o pedido de anulação desse acórdão.

119 Nestas condições, de acordo com a jurisprudência mencionada no n.º 51 do presente acórdão, há que considerar que o terceiro fundamento do recurso é admissível.

b) Quanto ao mérito

1) Quanto à primeira parte

120 Há que lembrar que, no n.º 187 desse acórdão, o Tribunal Geral considerou que, no que respeita à rescisão de um contrato de um agente temporário ou de um agente contratual por tempo indeterminado, a AHCC dispõe, em conformidade com o artigo 47.º, alínea c), i), do ROA e no respeito do pré-aviso previsto no contrato, de um amplo poder de apreciação, devendo, por conseguinte, a fiscalização do juiz da União limitar-se à verificação da inexistência de erro manifesto ou de desvio de poder.

121 Com efeito, com base no Acórdão de 19 de julho de 1955, Kergall/Assemblée commune (1/55, EU:C:1955:9, p. 23), o Tribunal Geral considerou, no n.º 188 do acórdão recorrido, que a apreciação da competência profissional dos funcionários e dos agentes das instituições da União cabe em primeira linha às referidas instituições.

122 No n.º 189 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral esclareceu que, neste âmbito, um erro só pode ser qualificado de «manifesto» quando possa ser detetado de forma evidente, à luz dos critérios aos quais o legislador quis sujeitar o exercício do poder de apreciação pela administração. Assim, o fundamento relativo ao erro manifesto deve ser julgado improcedente se, apesar dos elementos apresentados pelo recorrente, a apreciação posta em causa puder sempre ser admitida como justificada e coerente.

123 No n.º 190 do referido acórdão, o Tribunal Geral acrescentou, fazendo referência ao Acórdão de 10 de setembro de 2019, HTTS/Conselho (C-123/18 P, EU:C:2019:694, n.º 100 e jurisprudência referida), que os atos das instituições da União gozam, em princípio, de uma presunção de legalidade e produzem, portanto, efeitos jurídicos enquanto não forem revogados, anulados no âmbito de um recurso de anulação ou declarados inválidos na sequência de um pedido prejudicial ou de uma exceção de ilegalidade.

124 A este respeito, por um lado, como foi recordado nos n.os 61 e 62 do presente acórdão, o Tribunal Geral declarou, no acórdão recorrido, a ilegalidade da decisão controvertida pelo facto de a AHCC não poder invocar as datas da licença parental pedidas como um dos fundamentos de despedimento por insuficiência profissional, embora considerando que a declaração global da sua insuficiência profissional assentava em vários fundamentos, os quais eram distintos do referido fundamento. Por conseguinte, o Tribunal Geral concluiu que esta ilegalidade não podia, por si só, levar à anulação da decisão controvertida.

125 Por outro lado, ainda que, nos n.os 218, 340 e 350 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral tenha declarado que a decisão controvertida estava ferida de vários erros manifestos de apreciação, não deixou de considerar, nos n.os 360 e 361 do referido acórdão, que esta decisão contém vários fundamentos cuja ilegalidade não está demonstrada e que são suficientemente importantes para sustentar a declaração global da insuficiência profissional a que a AHCC procedeu.

126 Nestas condições, há que considerar que o argumento de UG relativo ao facto de, em substância, o Tribunal Geral ter cometido um erro de direito ao declarar que a AHCC dispunha de uma ampla margem de apreciação, por um lado, assenta numa leitura errada do acórdão recorrido, uma vez que o Tribunal Geral reconheceu a existência de erros manifestos de apreciação cometidos na adoção da decisão controvertida e, por outro, não pode pôr em causa o raciocínio do Tribunal Geral, uma vez que UG não demonstra a existência de outros erros manifestos de apreciação de que enfermasse esta decisão e que devessem ter levado à sua anulação.

127 Quanto ao facto de UG criticar o Tribunal Geral por não ter deferido o seu requerimento de adoção das diligências de instrução necessárias, há que lembrar que, de acordo com jurisprudência constante, no que respeita à apreciação, pelo juiz de primeira instância, dos requerimentos de medidas de organização do processo ou de diligências de instrução apresentados por uma parte num litígio, só ao Tribunal Geral cabe aferir da eventual necessidade de completar os elementos de informação de que dispõe nos processos que lhe são submetidos. Por conseguinte, cabe unicamente ao Tribunal Geral apreciar a pertinência de um requerimento de medidas de organização do processo em relação ao objeto do litígio e à necessidade de proceder a estas (Acórdão de 12 de novembro de 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, n.º 53 e jurisprudência referida).

128 Com efeito, o caráter probatório ou não das peças processuais resulta da sua apreciação soberana dos factos, que está excluída da fiscalização do Tribunal de Justiça em segunda instância, salvo em caso de desvirtuação da prova apresentada ao Tribunal Geral ou quando a inexatidão material das constatações por este efetuadas resulte dos documentos juntos aos autos (Acórdão de 12 de novembro de 2020, Fleig/SEAE, C-446/19 P, EU:C:2020:918, n.º 54).

129 No caso, uma vez que, no acórdão recorrido, o Tribunal Geral se baseou em muitos elementos dos autos no processo de que conhece e a UG não especifica, no âmbito da primeira parte do terceiro fundamento, como desvirtuou o Tribunal Geral essa prova ou as razões pelas quais as constatações por ele efetuadas são materialmente inexatas, há que julgar este argumento inadmissível.

130 No que respeita à duração do processo perante o juiz da União, há que lembrar que, embora a inobservância do prazo de julgamento razoável seja suscetível de dar origem a um pedido de indemnização através de uma ação intentada pelo demandante contra a União ao abrigo das disposições conjugadas do artigo 268.º e do artigo 340.º, segundo parágrafo, TFUE, não pode levar à anulação do acórdão recorrido na falta de indícios de que a duração do processo teve influência na decisão da causa (Despacho de 29 de setembro de 2022, CX/Comissão, C-71/22 P, EU:C:2022:745, n.º 76 e jurisprudência referida).

131 Consequentemente, na falta de qualquer indício capaz de demonstrar que a duração do processo teve influência na decisão da causa, a alegação de violação do prazo de julgamento razoável não pode levar à anulação do acórdão recorrido e deve, por conseguinte, ser julgada inadmissível.

132 Assim, a primeira parte do terceiro fundamento deve ser julgada parcialmente improcedente e parcialmente inadmissível.

2) Quanto à segunda parte

133 No n.º 68 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral considerou que é certo que o prazo de oito dias úteis concedido a UG para apresentar observações sobre o ofício de 8 de setembro de 2016 podia parecer breve tendo em conta a gravidade das consequências que a rescisão do seu contrato implicava sobre a sua situação pessoal. Todavia, o Tribunal Geral salientou que UG se tinha pronunciado sobre os fundamentos da decisão controvertida e que a AHCC tinha tido em conta as suas observações, como atesta a fundamentação da decisão controvertida.

134 No n.º 69 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral recordou que, embora o respeito do direito de audiência exija que as instituições da União permitam à pessoa visada por um ato lesivo dar a conhecer utilmente o seu ponto de vista, não se pode impor a essas instituições que adiram a este.

135 No n.º 70 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral acrescentou que UG se queixou do facto de a AHCC não lhe ter pedido, após a receção das suas observações escritas de 30 de setembro de 2016, que apresentasse documentos complementares. Esse tribunal constatou que, por um lado, UG podia apresentar estes documentos entre 30 de setembro e 17 de outubro de 2016, data da adoção da decisão controvertida, e, por outro, que UG não indicava nem a natureza nem o objeto desses documentos complementares de que a AHCC não tinha tido conhecimento, pelo que não ficou demonstrado que a apresentação dos referidos documentos era suscetível de exercer uma influência decisiva no sentido da decisão controvertida.

136 No n.º 71 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral concluiu que tinha sido dada a possibilidade a UG de apresentar utilmente o seu ponto de vista sobre a realidade e a relevância dos factos e das circunstâncias com base nos quais a AHCC adotou a referida decisão.

137 Ora, por um lado, a alegação de violação dos direitos de defesa não é sustentada por uma argumentação suscetível de demonstrar que o Tribunal Geral cometeu um erro de direito e, por outro, não se afigura que a conclusão exposta pelo Tribunal Geral no n.º 71 do acórdão recorrido constitua uma desvirtuação dos elementos factuais por ele examinados (v., por analogia, Acórdão de 6 de outubro de 2022, KN/CESE, C-673/21 P, EU:C:2022:759, n.º 103).

138 Por conseguinte, há que julgar improcedente a segunda parte do terceiro fundamento.

3) Quanto à terceira parte

139 No n.º 36 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral lembrou que, segundo jurisprudência assente do Tribunal de Justiça, a fundamentação dos atos das instituições da União, igualmente exigida no artigo 296.º TFUE e no artigo 41.º, n.º 2, alínea c), da Carta, deve ser adaptada à natureza do ato em causa e deixar transparecer, de forma clara e inequívoca, o raciocínio da instituição autora do ato, por forma a permitir aos interessados conhecerem as razões da medida adotada e ao órgão jurisdicional competente exercer a sua fiscalização. A exigência de fundamentação deve ser apreciada em função das circunstâncias do caso concreto, designadamente do conteúdo do ato, da natureza dos fundamentos invocados e do interesse que os destinatários ou outras pessoas direta e individualmente afetadas pelo ato possam ter em obter explicações. Não se exige que a fundamentação especifique todos os elementos de facto e de direito relevantes, uma vez que a questão de saber se a fundamentação de um ato cumpre os requisitos do artigo 296.º TFUE deve ser apreciada tendo em conta não somente a sua redação mas também o seu contexto e o conjunto das normas jurídicas que regem a matéria em causa (v. Acórdão de 11 de junho de 2020, Comissão/Di Bernardo, C-114/19 P, EU:C:2020:457, n.ºs 29 e 51 e jurisprudência referida).

140 Após ter examinado, nos n.ºs 38 a 47 do acórdão recorrido, os diferentes elementos factuais tidos em conta na decisão controvertida e o raciocínio nela seguido, o Tribunal Geral concluiu, no n.º 48 do referido acórdão, que a referida decisão, que foi adotada num contexto conhecido de UG, expôs tanto as considerações jurídicas como um número suficiente de factos que revestiam uma importância essencial na sistemática desta decisão e que permitiam a UG apreciar o seu mérito e legalidade.

141 A este respeito, há que observar que, contrariamente ao que alega UG, o Tribunal Geral apresentou corretamente os requisitos estabelecidos na jurisprudência do Tribunal de Justiça, nomeadamente os referidos no n.º 139 do presente acórdão, relativos à fundamentação dos atos das instituições da União.

142 Assim, o argumento de UG relativo ao nível de precisão da fundamentação dos atos das instituições da União deve ser julgado improcedente.

143 Quanto aos argumentos de UG invocados no âmbito da terceira parte do terceiro fundamento, relativa ao exame do mérito da fundamentação da decisão controvertida, basta observar que, com estes, UG pede, na realidade, ao Tribunal de Justiça que reexamine a apreciação factual efetuada pelo Tribunal Geral e devem, enquanto tais, ser julgados inadmissíveis.

144 Assim, há que julgar a terceira parte do terceiro fundamento parcialmente improcedente e parcialmente inadmissível.

4) Quanto à quarta parte

145 A quarta parte do terceiro fundamento tem por objeto a apreciação, pelo Tribunal Geral, do fundamento da decisão controvertida relativo às ausências alegadamente irregulares de UG.

146 No n.º 240 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral declarou que, embora UG alegue ter sempre apresentado atestado médico em caso de falta por razões de saúde, não indica a causa da sua ausência do serviço em 18 de junho de 2014 nem se refere a nenhum documento junto aos autos suscetível de justificar esta falta.

147 O Tribunal Geral concluiu, no n.º 241 do referido acórdão, que a argumentação de UG não é suscetível de pôr em causa a decisão que indica a sua ausência irregular de 18 de junho de 2014, pelo que a alegação exposta na petição, uma vez que é dirigida contra o fundamento que figura na página 2, alínea d), do ofício de 8 de setembro de 2016, deve ser julgada improcedente.

148 Quanto aos n.ºs 246 e 253 do acórdão recorrido, aos quais UG faz referência no presente recurso, basta recordar que, no n.º 244 do referido acórdão, o Tribunal Geral constatou que UG não tinha apresentado nenhuma reclamação nos termos do artigo 91.º, n.º 2, do Estatuto, contra a decisão de 1 de junho de 2016 da AHCC, que considerou que as suas ausências de 30 e 31 de maio de 2016 eram injustificadas.

149 No n.º 245 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral acrescenta que UG não invoca nenhum facto novo e essencial que justifique um reexame da legalidade dessa decisão.

150 Assim, o Tribunal Geral concluiu, no n.º 246 do acórdão recorrido, que a argumentação de UG destinada a contestar a título incidental a referida decisão era inadmissível, dado que visava pôr em causa um ato que passara a ser definitivo.

151 No que respeita ao n.º 253 do acórdão recorrido, relativo ao fundamento da decisão controvertida baseado nas suas ausências alegadamente injustificadas de 7 de maio e 16 de junho de 2014, importa recordar que, nesse número, o Tribunal Geral considerou que UG não prova nem sequer alega ter apresentado os atestados necessários à regularização da sua situação administrativa num prazo curto tendo em conta o termo que lhe foi fixado.

152 Ora, com os seus argumentos invocados no âmbito da quarta parte do terceiro fundamento, UG pretende, na realidade, obter a reapreciação pelo Tribunal de Justiça das apreciações efetuadas pelo Tribunal Geral no âmbito dos números mencionados nos n.ºs 146 a 151 do presente acórdão.

153 Daí resulta que esta parte deve ser julgada inadmissível.

5) Quanto à quinta parte

154 No âmbito do exame da exceção de inadmissibilidade arguida pela Comissão, o Tribunal Geral considerou, no n.º 263 do acórdão recorrido, que, com a sua argumentação desenvolvida no âmbito da segunda a quinta alegações da terceira parte do quarto fundamento, relativa a um erro manifesto de apreciação e a erros de facto que viciam o fundamento relativo ao empenho da

recorrente no seu trabalho, conforme exposta no Tribunal Geral, UG pretendia pôr em causa o conteúdo da apreciação qualitativa relativa à eficácia da recorrente, que corresponde ao ponto 3.1 do relatório de avaliação de 2015, e, portanto, do relatório de avaliação de 2015.

155 No n.º 264 do referido acórdão, o Tribunal Geral declarou, porém, que UG tinha recebido uma notificação do relatório de avaliação de 2015 e que não tinha contestado este relatório nos prazos previstos nos artigos 90.º e 91.º do Estatuto, pelo que tanto o referido relatório como as apreciações nele contidas passaram a ser definitivos.

156 No n.º 265 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral acrescentou que UG não invocava a existência de um elemento novo e essencial para demonstrar que não tinha precludido o seu direito de impugnar o relatório de avaliação de 2015.

157 No n.º 266 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral concluiu que, nestas condições, UG não podia contestar incidentalmente o relatório de avaliação de 2015 no âmbito do recurso interposto da decisão controvertida, em relação à qual este relatório desempenhou um papel preparatório.

158 A este respeito, não se pode deixar de observar que teve razão o Tribunal Geral ao decidir que o relatório de avaliação de 2015 se tornou definitivo por falta de recurso interposto nos prazos previstos nos artigos 90.º e 91.º do Estatuto e que, por conseguinte, UG não pode sustentar que o Tribunal Geral violou as normas processuais e desvirtuou os autos ao declarar que este relatório não podia ser contestado incidentalmente no recurso que lhe foi submetido (v., por analogia, Acórdão de 24 de junho de 2021, WD/EFSA, C-167/20 P, EU:C:2021:516, n.os 39 e 40).

159 Quanto aos n.os 278 a 286 do acórdão recorrido, que UG critica por instituírem uma inversão inilidível do ónus da prova, basta recordar que, nesses números, o Tribunal Geral examinou os elementos de facto apresentados por UG na sua petição e através dos quais impugnava as considerações de facto feitas pela Comissão na decisão controvertida.

160 No n.º 286 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral concluiu que UG não tinha apresentado provas capazes de desmentir a prova apresentada pela Comissão de que só em 18 de julho de 2016 UG tinha enviado aos membros do grupo de trabalho «Jornal do CPE» o projeto de jornal de Natal de 2015, com vista à sua validação.

161 Ora, a argumentação de UG desenvolvida a este respeito no âmbito da quinta parte do terceiro fundamento do presente recurso constitui, na realidade, uma impugnação dos factos apurados pelo Tribunal Geral e deve, enquanto tal, ser julgada inadmissível.

162 O mesmo se diga dos outros argumentos apresentados por UG no âmbito da referida parte do terceiro fundamento.

163 Assim, há que julgar a quinta parte do terceiro fundamento parcialmente improcedente e parcialmente inadmissível e, com ela, todo o terceiro fundamento.

D. Quanto ao quarto fundamento

1. Argumentos das partes

164 Com o seu quarto fundamento, relativo à violação do princípio da proporcionalidade, UG sustenta, em substância, que, para efeitos do exame do caráter proporcional do seu despedimento, o Tribunal Geral devia ter tido em conta o facto de este despedimento ter sido motivado pela licença parental de UG, de esta exercer funções sindicais e de ela não ter sido objeto de nenhuma sanção, uma vez que as infrações profissionais invocadas na decisão controvertida eram menores.

165 A Comissão considera que o quarto fundamento deve ser julgado improcedente. Esta instituição acrescenta que este fundamento é também inadmissível, uma vez que visa obter uma simples reapreciação dos argumentos já apresentados no Tribunal Geral.

2. Apreciação do Tribunal de Justiça

166 Há que lembrar que, nos n.os 351 a 381 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral examinou a decisão controvertida e concluiu que, ao adotá-la, a Comissão não tinha cometido nenhum erro manifesto de apreciação.

167 Tendo dado isto por provado, o Tribunal Geral declarou, nos n.os 385 e 386 do referido acórdão, que, dado que a decisão controvertida não enfermava de nenhum erro manifesto de apreciação, podia proceder à rescisão do contrato por tempo indeterminado de UG e que, portanto, não tinha havido nenhuma violação do princípio da proporcionalidade.

168 Ora, no âmbito do quarto fundamento do presente recurso, UG não apresenta qualquer argumentação suscetível de pôr em causa esta apreciação jurídica do Tribunal Geral.

169 Nestas condições, este fundamento deve ser julgado improcedente.

E. Quanto ao pedido de reparação do dano

1. Argumentos das partes

170 UG alega que tinha celebrado uma transação com a Comissão a respeito da reparação dos seus danos materiais. No caso de esse acordo caducar em consequência do acórdão de segunda instância, UG pede que lhe seja atribuído *ex aequo et bono* o montante de 68 000 euros, em reparação destes danos.

171 Por outro lado, UG pede que lhe seja atribuída a quantia de 40 000 euros em reparação dos seus danos morais. Entende que esta quantia é adequada tendo em conta o sofrimento psicológico devido ao seu despedimento, que é ilegal.

172 A este respeito, entende que se deve também ter em conta a precariedade e o sobre-endividamento de UG em consequência do seu despedimento.

173 A Comissão contesta os argumentos de UG.

2. Apreciação do Tribunal de Justiça

174 No acórdão recorrido, o Tribunal Geral declarou que, em apoio do seu pedido de reparação dos seus danos materiais e morais, UG não invocava fundamentos de ilegalidade que diferissem dos que tinha exposto em apoio do seu pedido de anulação da decisão controvertida. Nestas condições e dado que o pedido de anulação tinha sido julgado improcedente, o Tribunal Geral considerou que o pedido de indemnização também o devia ser.

175 A este respeito, visto que todos os fundamentos invocados em apoio do presente recurso foram julgados improcedentes, não sendo, por conseguinte, anulado o acórdão recorrido, os argumentos de UG através dos quais pede a reparação dos danos sofridos devem também ser julgados improcedentes.

176 Nestas condições, há que negar integralmente provimento ao recurso.

Quanto às despesas

177 Por força do artigo 138.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, aplicável aos recursos em virtude do artigo 184.º, n.º 1, do mesmo regulamento, a parte vencida é condenada nas despesas se a parte vencedora o tiver requerido.

178 Tendo a Comissão pedido a condenação de UG nas despesas e tendo esta sido vencida, há que condená-la a suportar, além das suas próprias despesas, as despesas efetuadas pela Comissão.

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

1) É negado provimento ao recurso.

2) UG é condenada a suportar, além das suas próprias despesas, as despesas efetuadas pela Comissão Europeia.

Assinaturas