RESOLUÇÃO (UE) 2020/2047 DO PARLAMENTO EUROPEU

de 20 de outubro de 2020

que contém as observações que constituem parte integrante da decisão sobre a quitação pela execução do orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2018, Secção VI — Comité Económico e Social Europeu (CESE)

O PARLAMENTO EUROPEU,

— Tendo em conta a sua decisão sobre a quitação pela execução do orçamento geral da União Europeia para o exercício de 2018, Secção VI — Comité Económico e Social Europeu,

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

— Tendo em conta o segundo relatório da Comissão do Controlo Orçamental (A9-0188/2020),

A. Considerando que, no contexto do processo de quitação, a autoridade de quitação deseja salientar a particular importância de reforçar a legitimidade democrática dos organismos da União, melhorando a transparência e a responsabilização e pondo em prática o conceito de orçamentação baseada no desempenho, bem como a boa governação dos recursos humanos;

B. Considerando que, com base nos resultados e nas recomendações da investigação do Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF), a Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento espera ser informada pelo Comité Económico e Social Europeu (doravante designado «o Comité») sobre as medidas adotadas para corrigir as irregularidades;

1. Congratula-se com as melhorias introduzidas a nível da transição de dotações no que se refere à rubrica orçamental «Membros da instituição e delegados», mediante a fixação de um prazo de seis semanas para a apresentação dos pedidos de reembolso; saúda o facto de, desde 1 de janeiro de 2019, as dotações transitadas terem diminuído;

2. Assinala que, devido à publicação de um maior número de pareceres e relatórios, cuja elaboração exigiu uma maior participação dos membros, as despesas de viagem e outros reembolsos foram mais elevados;

3. Congratula-se com o facto de o Comité prever um aumento significativo do seu orçamento para as tecnologias da informação, a fim de recuperar o atraso em relação aos outros organismos da União e continuar a aplicar a estratégia digital do Comité adotada em junho de 2019; toma nota dos esforços necessários para melhorar as capacidades da rede e o equipamento dos utilizadores finais para que todo o pessoal possa ter acesso ao teletrabalho;

4. Observa que a nova estrutura do Comité, que vigora desde 1 de janeiro de 2020, ligou diretamente o serviço jurídico ao secretário-geral com os objetivos expressos de aumentar a visibilidade e influência do serviço jurídico e de lhe permitir prestar apoio jurídico numa base horizontal; regista a justificação apresentada pelo Comité, mas receia que a autonomia e a plena independência do serviço jurídico possam ser afetadas; insta o Comité a assegurar que o serviço jurídico seja oficialmente associado, de forma oficial e sistemática, às questões mais importantes do Comité, sem deixar aos diferentes serviços a decisão sobre a sua consulta; congratula-se com o reforço da capacidade jurídica da Unidade das Condições de Trabalho dos Membros, o que permite o tratamento de questões especificamente relacionadas com o estatuto dos membros; regista as reflexões sobre a intenção de isentar o pessoal especializado da política de mobilidade do Comité – incluindo o pessoal pertencente ao Serviço Jurídico – e insta o Comité a apresentar à autoridade de quitação informações sobre as conclusões deste processo;

5. Confirma que o Comité recebeu um certificado de segurança relativo ao amianto no edifício VMA, segundo o qual não existem riscos para a utilização normal do edifício; regista, contudo, a presença de uma quantidade limitada de amianto, o que foi confirmado por uma análise mais aprofundada; reconhece que os poucos materiais que contêm fibras de amianto estão localizados fora da área de gabinetes do edifício VMA e que está prevista a sua remoção durante o período em que decorrerão as obras de renovação;

6. Apoia o pedido do Comité no sentido de se redobrar esforços para que o conteúdo do acordo de cooperação entre o Parlamento e o Comité seja respeitado; recorda, no entanto, que, ao abrigo do acordo de 2014, o Comité transferiu um total de 36 tradutores para o Parlamento e, em troca, apenas obteve o acesso ao Serviço de Estudos do Parlamento Europeu; observa que, consequentemente, o Comité teve de recrutar pessoal contratual e externalizar o seu serviço de tradução; assinala com preocupação que, para compensar a redução do pessoal da tradução, o Parlamento forneceu fundos adicionais ao Comité para a externalização da tradução, e que o Comité pode reafetar esses fundos a outros domínios de intervenção se não forem plenamente utilizados na externalização da tradução, o que aconteceu nos últimos anos; considera que esta disposição não está em conformidade com os princípios de uma gestão financeira prudente e sólida e deve ser revista no futuro;

Ponto da situação

7. Recorda que, no seu relatório de janeiro de 2020, o OLAF conclui que o antigo presidente do grupo I do Comité foi responsável por atos de assédio em relação a dois membros do pessoal, por um comportamento inadequado (falta grave) em relação a um membro do Comité e um membro do pessoal, bem como por má conduta em relação a outros membros do pessoal que trabalham no secretariado do grupo I;

8. Recorda que o OLAF conclui que o antigo presidente do grupo I faltou às suas obrigações decorrentes do Regimento e Código de Conduta do Comité; recorda que o OLAF recomenda que o Comité dê início ao procedimento adequado em relação ao membro em causa, tal como previsto no artigo 8.º, quarta parte, do Regimento do Comité, e que tome todas as medidas necessárias para evitar novos casos de assédio por parte do membro em causa no local de trabalho;

9. Lamenta que vários membros do pessoal tenham sofrido atos de assédio moral por parte do antigo presidente do grupo I durante um período de tempo injustificadamente longo; lamenta que as medidas de combate ao assédio em vigor no Comité não tenham conseguido resolver e corrigir esta situação mais cedo devido à posição privilegiada do membro em causa; lamenta que as medidas tomadas para proteger as vítimas até ao final do inquérito do OLAF fossem provavelmente improvisadas e insuficientes, especialmente à luz do acórdão no processo F-50/15 ([1]), *FS/ /Comité Económico e Social Europeu (CESE)*, que deveria ter servido de lição para o Comité; observa com preocupação que as lacunas no processo interno resultaram na inação da administração do Comité, que se traduziu numa violação do dever de diligência e da obrigação de informar o OLAF; insta o Comité a ter em conta esta situação no quadro da revisão iniciada das decisões pertinentes;

10. Observa que o presidente do Comité recebeu o relatório e as recomendações do OLAF em 17 de janeiro de 2020; assinala que o assunto foi comunicado ao Comité Consultivo para a Conduta dos Membros em 23 de janeiro de 2020; assinala que o Comité Consultivo apresentou as suas conclusões em 28 de abril de 2020, que o membro em causa foi convidado a apresentar as suas observações e que o presidente do Comité convidou a presidência alargada do Comité a pronunciar-se;

11. Assinala que a Mesa do Comité decidiu, por maioria, solicitar ao membro em causa que se demitisse das suas funções de presidente do grupo I e que retirasse a sua candidatura ao lugar de presidente do Comité; observa que a Mesa exonerou o membro em causa de todas as atividades de gestão ou de administração do pessoal; observa que a Mesa incumbiu o secretário-geral de tomar as medidas necessárias para assegurar que, caso o Ministério Público decida instaurar um processo contra o membro em causa, o Comité possa constituir-se parte civil; observa que a Mesa incumbiu o secretário-geral de comunicar esta decisão ao OLAF e ao Parlamento; observa que, se for caso disso, esta decisão pode ser igualmente comunicada a outras instituições ou órgãos dos Estados-Membros;

12. Constata com preocupação que a decisão da Mesa do Comité relativa ao antigo presidente do grupo I não pôde ser plenamente executada através dos procedimentos internos do Comité; constata que o membro em causa só decidiu retirar a sua candidatura ao cargo de presidente do Comité quase quatro meses após a decisão da Mesa e apenas por sua própria iniciativa; constata com preocupação que, apesar das conclusões do OLAF e da decisão da Mesa, o

([1]) Acórdão do Tribunal da Função Pública (Terceira Secção) de 12 de maio de 2016, *FS/Comité Económico e Social Europeu (CESE)*, F-50/15, ECLI:EU:F:2016:119.

membro em causa conseguiu impor a sua vontade e continuar a ser o presidente do grupo I até ao final do seu mandato; insta o Comité a proceder à revisão do seu regulamento interno e do seu código de conduta, a fim de evitar tal situação no futuro;

13. Observa que o OLAF remeteu o caso para as autoridades belgas e que o Ministério Público belga está a mover uma ação judicial contra o membro em causa, uma vez que, nos termos do direito belga, o assédio moral pode ser objeto de ação penal; observa que o plenário do Comité decidiu levantar a imunidade do membro em causa na sua reunião de julho de 2020, a fim de permitir que o Ministério Público belga prossiga a ação judicial;

14. Assinala que as irregularidades do Comité neste caso resultaram numa perda material de fundos públicos em matéria de serviços jurídicos, baixa por doença, proteção das vítimas, redução da produtividade, reuniões da Mesa e de outros órgãos, etc.; considera, portanto, que tal é motivo de preocupação quanto à responsabilização, ao controlo orçamental e à boa governação dos recursos humanos nas instituições, órgãos, organismos e agências da União; neste sentido, recorda que o Tribunal de Contas — no seu Relatório Especial n.º 13/2019, «Quadros deontológicos das instituições da UE auditadas: existe margem para melhorias» — afirma que a conduta ética no setor público contribui para melhorar a gestão financeira e reforçar a confiança do público, e que qualquer comportamento pouco ético por parte dos agentes e dos membros das instituições e organismos da União atrai elevados níveis de interesse público e reduz a confiança nas instituições da União;

15. Manifesta o seu espanto pelo facto de o sítio Web do Comité apresentar uma declaração do membro em causa (na sua qualidade de presidente do grupo I) que, na realidade, é um testemunho de autodefesa pessoal, com a agravante de haver processos já pendentes ou esperados nas autoridades judiciais da União e nas autoridades belgas; lamenta profundamente que o desacordo entre a presidência do Comité e o presidente do grupo I tenha sido tornado público desta forma, com um custo elevado para a reputação e a credibilidade das instituições, órgãos, organismos e agências da União;

16. Congratula-se por o Comité ter dado início a uma avaliação e a uma reflexão aprofundadas sobre o quadro geral existente para apoiar a sua política de tolerância zero em relação a qualquer comportamento suscetível de prejudicar a dignidade humana; observa que este processo tem por finalidade identificar eventuais lacunas e procurar introduzir melhorias no interesse do pessoal e dos membros do Comité;

17. Solicita ao Comité que mantenha a autoridade de quitação informada sobre quaisquer inquéritos do OLAF atualmente em curso e sobre a abertura de novos inquéritos relativos aos membros ou ao pessoal do Comité por motivo de assédio ou qualquer outro;

18. Assinala que as disposições do Estatuto do Pessoal não se aplicam aos membros do Comité, dado que estes não são funcionários, mas membros nomeados; observa que esta circunstância não impediu que outras instituições, órgãos, organismos e agências da União disponham de regras específicas, adequadas e úteis aplicáveis aos seus membros; neste sentido, recorda, por exemplo, que o artigo 8.º, parte 4, do Código de Conduta do Comité das Regiões proíbe que um membro infrator seja eleito como titular de um cargo do Comité e que, se esse membro já ocupar tal lugar, é obrigado a apresentar sua demissão do cargo; saúda o facto de o Comité estar preparado para ponderar a introdução de novas melhorias no seu sistema, após um processo de reflexão que já dura há mais de dois anos, e considera que este é um período excessivamente longo; lamenta que, após o referido período, o Comité apenas possa sugerir medidas de sensibilização e formação dos membros, apesar da clara necessidade de medidas adicionais — tal como indicado no relatório da Provedora de Justiça Europeia sobre a dignidade no trabalho nas instituições e agências da UE (SI/2/2018/AMF) e nas recomendações do Parlamento;

19. Solicita ao Comité que informe a autoridade de quitação sobre os procedimentos que o Comité implantou ou pretende implantar para evitar casos de assédio ou questões similares com o pessoal no futuro, de modo a garantir que não se repitam situações lamentáveis comparáveis, que geraram uma publicidade negativa e prejudicaram a reputação do Comité;

20. Acolhe com agrado o aumento do número de conselheiros confidenciais a fim de melhorar o procedimento informal e a possibilidade de o pessoal partilhar as suas preocupações relativamente a qualquer situação entendida como assédio;

21. Congratula-se vivamente com as reflexões do Comité, que darão lugar a um plano de ação circunstanciado para reforçar a política de tolerância zero em relação ao assédio no Comité, de modo a garantir que tal comportamento nunca será tolerado; saúda e apoia o atual pacote de revisão em matéria de assédio, denúncia de irregularidades e processos disciplinares, o qual melhorará os mecanismos que permitem ao pessoal apresentar queixas formais por assédio e reforçar as estruturas jurídicas pertinentes; recorda, no entanto, que o Comité comunicou este processo ao Parlamento há anos e que só agora parece serem tomadas medidas concretas; acolhe com agrado a criação de um grupo de trabalho que inclui representantes da administração e do comité do pessoal com o objetivo de recolher propostas de melhoria tão amplas quanto possível; manifesta a sua deceção pelo facto de o Comité ter feito progressos mínimos nos últimos anos, apesar das recomendações precisas do Parlamento, instando o Comité a introduzir regras e procedimentos relativamente aos membros envolvidos em casos de assédio;

22. Acolhe com agrado a continuação de várias iniciativas de sensibilização destinadas a informar o pessoal sobre o seguimento dado à campanha Respect@work; congratula-se com a organização de ações de formação para familiarizar o pessoal com os valores éticos e organizativos pertinentes e com as regras e procedimentos que lhes estão associados.