Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
MACIEJ SZPUNAR
apresentadas em 12 de janeiro de 2023 [1]

Processo C-513/21 P

DI
contra

Banco Central Europeu

«Recurso de decisão do Tribunal Geral — Pessoal do Banco Central Europeu (BCE) — Regime aplicável ao Pessoal — Autoridade competente — Delegação — Processo disciplinar — Rescisão do contrato de trabalho do recorrente — Recurso de anulação e indemnização»

I. Introdução

1. Através do presente recurso, DI requer a anulação do Acórdão do Tribunal Geral da União Europeia de 9 de junho de 2021, DI/BCE (T-514/19, a seguir «acórdão recorrido», EU:T:2021:332), que negou provimento ao recurso que DI interpôs ao abrigo do artigo 270.º TFUE e do artigo 50.º-A do Estatuto do Tribunal de Justiça da União Europeia, no qual requereu, em primeiro lugar, a anulação da Decisão do Banco Central Europeu (BCE) de 7 de maio de 2019 que o despediu sem aviso prévio por motivos disciplinares (a seguir «decisão de despedimento») e da Decisão do BCE de 25 de junho de 2019 que recusou reabrir o procedimento (a seguir, consideradas em conjunto com a decisão de despedimento, «decisões controvertidas»); em segundo lugar, que fosse ordenada a sua reintegração com efeitos a partir de 11 de maio de 2019, e, em terceiro lugar, a concessão de uma indemnização por danos morais terá alegadamente sofrido devido às decisões controvertidas e à duração do processo disciplinar.

2. Em conformidade com o pedido do Tribunal de Justiça, as presentes conclusões irão cingir-se à análise do primeiro fundamento do presente recurso. Este fundamento diz respeito a um erro de direito que o Tribunal Geral alegadamente cometeu quando julgou improcedente um dos fundamentos do recurso de anulação, relativo à incompetência do autor das decisões controvertidas.

3. No essencial, com o seu primeiro fundamento, o recorrente alega que, nos termos da regulamentação aplicável ao caso concreto, as decisões controvertidas deviam ter sido tomadas por um delegado atuando por conta de um delegante, ao passo que, no caso concreto, estas decisões foram tomadas pelo próprio delegante. Este fundamento dá ao Tribunal de Justiça uma

[1] Língua original: francês.

oportunidade de se debruçar sobre o sistema de habilitação posto em prática no BCE e, mais genericamente, sobre a problemática da delegação intrainstitucional em matéria de gestão do pessoal.

II. Quadro jurídico

A. Estatutos do SEBC

4. O Protocolo (n.º 4) relativo aos Estatutos do Sistema Europeu de Bancos Centrais (SEBC) e do BCE, anexo ao Tratado UE e ao Tratado FUE (a seguir «Estatutos do SEBC»), dispõe no seu artigo 12.º-3:

«O Conselho do BCE adotará um regulamento interno, que determinará a organização interna do BCE e dos seus órgãos de decisão.»

5. Nos termos do artigo 36.º-1 dos Estatutos do SEBC:

«O Conselho do BCE, sob proposta da Comissão Executiva, definirá o Regime aplicável ao Pessoal do BCE.»

B. Regime aplicável ao Pessoal

6. O Conselho do BCE, ao abrigo do artigo 36.º-1 dos Estatutos do SEBC, adotou a Decisão, de 9 de junho de 1998, relativa à adoção do Regime aplicável ao Pessoal do Banco Central Europeu, alterada em 31 de março de 1999 [2]. O artigo 44.º do Regime aplicável ao Pessoal do Banco Central Europeu [Conditions of Employment for Staff of the European Central Bank], na versão aplicável aos factos em litígio (a seguir «Regime do Pessoal do BCE»), prevê o seguinte:

«Podem ser adotadas, consoante o caso, as seguintes sanções disciplinares em relação a membros do pessoal ou antigos membros do pessoal aos quais é aplicável o presente regime que, intencionalmente ou por negligência, não cumpram as suas obrigações profissionais:

[…]

ii) a Comissão Executiva pode, além disso, aplicar as seguintes sanções:

[…]

– despedimento com ou sem aviso prévio […];

– a supressão total ou parcial, temporária ou permanente, do direito de um membro do pessoal que beneficia de uma pensão de reforma ou de um subsídio de invalidez, a beneficiar dessa pensão ou subsídio […].

[…]»

[2] JO 1999, L 125, p. 32.

C. Regulamento Interno

7. Com fundamento no artigo 12.º-3 dos Estatutos do SEBC, o Conselho do BCE adotou o Regulamento Interno do BCE (a seguir «Regulamento Interno»).

8. O artigo 10.º-2 deste Regulamento Interno prevê que todos os serviços do BCE ficam colocados sob a direção da Comissão Executiva.

9. Sob a epígrafe «Regime aplicável ao Pessoal», o artigo 21.º do referido regulamento dispunha, na versão aplicável até 2004, que desde então não foi objeto de alterações suscetíveis de afetar o raciocínio exposto nas presentes conclusões:

«As relações de trabalho entre o BCE e os seus funcionários são determinadas pelo Regime aplicável ao Pessoal e pelo estatuto do pessoal.

21.2. O Regime Aplicável ao Pessoal é aprovado e alterado pelo Conselho do BCE mediante proposta da Comissão Executiva. O Conselho-Geral deverá ser consultado de acordo com o procedimento previsto no presente regulamento interno.

21.3. O Regime aplicável ao Pessoal é aplicado através do estatuto do pessoal que é adotado e alterado pela Comissão Executiva.

21.4. O Comité de Pessoal deverá ser consultado antes da aprovação de um novo Regime aplicável ao Pessoal ou do estatuto do pessoal. Os seus pareceres são apresentados, respetivamente, ao Conselho ou à Comissão Executiva.»

D. Regras Aplicáveis ao Pessoal do BCE

10. Com base no artigo 21.º-3 do Regulamento Interno e no artigo 9.º, alínea a), do Regime do Pessoal do BCE, a Comissão Executiva do BCE adotou as «European Central Bank Staff Rules» (a seguir «Regras Aplicáveis ao Pessoal»), cujo artigo 8.3.17 dispõe:

«O secretário-geral dos serviços, agindo por conta da Comissão Executiva, para os membros do pessoal no grau de salário I ou inferior, ou para a Comissão Executiva, para os membros do pessoal acima do grau de salário I, decide sobre qual a sanção disciplinar mais adequada a aplicar […].»

III. Antecedentes do litígio

11. Os antecedentes do litígio foram expostos nos n.os 1 a 26 do acórdão recorrido nos seguintes termos:

«1. O recorrente, DI, foi admitido no [BCE] em 1999 […]

2. Através de várias notas redigidas entre 13 de dezembro de 2013 e 23 de novembro de 2015, a sociedade gestora do regime de seguro de saúde do BCE (a seguir "sociedade A") informou este último de duas séries de factos. Por um lado, o recorrente apresentou-lhe irregularmente para efeitos de reembolso faturas de serviços de fisioterapia, não obstante estes serviços terem sido prestados por B, esteticista, e, por outro, o recorrente pediu também o reembolso de recibos falsos de despesas farmacêuticas.

[…]

4. Por Decisão de 21 de outubro de 2014, a Comissão Executiva do BCE decidiu suspender o recorrente das suas funções e reter, por um período máximo de quatro meses, 30 % do seu salário de base a partir de novembro de 2014. As informações prestadas pela sociedade A e a necessidade de preservar o inquérito penal e as respetivas consequências disciplinares justificaram a tomada desta decisão.

[…]

6. Depois de ter ouvido o recorrente em 3 de fevereiro de 2016, a Direção-Geral (DG) "Recursos Humanos, Orçamento e Organização" do BCE elaborou, em 8 de setembro de 2016, um "Relatório sobre um eventual incumprimento das obrigações profissionais" (a seguir "relatório n.º 1"), ao abrigo do artigo 8.3.2 das Regras Aplicáveis ao Pessoal do BCE (a seguir "Regras Aplicáveis ao Pessoal"). Este relatório imputou ao recorrente duas séries de factos. Em primeiro lugar, entre 12 de novembro de 2009 e 29 de setembro de 2014, o recorrente apresentou à sociedade A 86 faturas relativas a sessões de fisioterapia prestadas por B à sua mulher, aos seus filhos, bem como a si próprio, no montante de 61 490 euros, tendo-lhe sido reembolsado um montante de 56 041,09 euros, não obstante B não ser fisioterapeuta, mas esteticista. Em segundo lugar, entre fevereiro de 2009 e setembro de 2013, o recorrente apresentou também de forma fraudulenta à sociedade A recibos manuscritos emitidos por farmácias no montante total de 21 289,08 euros, tendo a sociedade A reembolsado 19 427,86 euros.

[…]

8. Em 18 de novembro de 2016, o secretário-geral dos serviços do BCE "agindo em nome da Comissão Executiva" instaurou um processo disciplinar contra o recorrente por presumido incumprimento das obrigações profissionais que incumbiam ao recorrente. Sendo necessário submeter este processo disciplinar ao Comité Disciplinar, o secretário-geral do BCE pediu a este último que emitisse um parecer ao abrigo do artigo 8.3.15 das Regras Aplicáveis ao Pessoal. Aberto à luz do relatório n.º 1, este processo tinha por objeto os factos relativos às faturas de serviços de fisioterapia e aos recibos de farmácias.

9. Tendo havido troca de correspondência entre o Comité Disciplinar e o recorrente, este último foi ouvido pelo Comité Disciplinar em 13 de fevereiro de 2017.

10. Em 5 de setembro de 2017, a DG "Recursos Humanos, Orçamento e Organização" do BCE elaborou um segundo "Relatório sobre um eventual incumprimento das obrigações profissionais" na aceção do artigo 8.3.2 das Regras Aplicáveis ao Pessoal (a seguir "relatório n.º 2"). Este relatório dizia respeito a faturas de apoio escolar prestado aos dois filhos do recorrente, cujo reembolso este pediu em 2010, 2012 e 2014 e, novamente, em janeiro de

2017, ao abrigo do artigo 3.8.4 das Regras Aplicáveis ao Pessoal. Segundo este relatório, existia uma suspeita razoável de que as faturas emitidas pela professora de aulas particulares C, a título do apoio escolar, não fossem verdadeiras nem autênticas.

11. À luz do relatório n.º 2, o secretário-geral dos serviços, "agindo em nome da Comissão Executiva", decidiu, em 19 de setembro de 2017, alargar o mandato do Comité Disciplinar a estes factos.

[…]

13. O Comité Disciplinar ouviu o recorrente e a mulher deste em 17 de outubro de 2017.

[…]

15. Em 11 de abril de 2018, o Comité Disciplinar emitiu o seu parecer. Antes de mais, considerou que a inautenticidade das faturas de serviços de fisioterapia não estava suficientemente provada, embora o recorrente soubesse que B não era fisioterapeuta, mas esteticista, ou, pelo menos, que se devia ter questionado sobre a qualificação desta. Em seguida, o Comité Disciplinar considerou que os factos que estavam na origem das acusações relativas à apresentação dos recibos farmacêuticos e às faturas de apoio escolar também não foram suficientemente provados e que havia que encerrar o processo a este respeito, sob reserva de o reabrir no caso de serem apresentadas novas provas. À luz do que precede, o Comité Disciplinar recomendou que fosse aplicada ao recorrente uma sanção de redução temporária de salário de 400 euros por mês durante um período de doze meses.

16. Depois de o recorrente ter apresentado as suas observações sobre o parecer do Comité Disciplinar de 11 de abril de 2018, o secretário-geral dos serviços notificou-lhe uma Decisão da Comissão Executiva de 10 de julho de 2018 nos termos da qual esta passava a exercer, ela própria, o poder disciplinar no caso concreto (a seguir "Decisão de 10 de julho de 2018").

17. O secretário-geral dos serviços notificou posteriormente ao recorrente um projeto de decisão da Comissão Executiva para o despedir sem aviso prévio. A este projeto de decisão seguiu-se uma troca de correspondência.

18. Em 7 de maio de 2019, a Comissão Executiva decidiu despedir o recorrente sem aviso prévio (a seguir "decisão de despedimento").

[…]

25. Por carta de 12 de junho de 2019, o recorrente informou o secretário-geral dos serviços do resultado do processo instaurado pelo Ministério Público relativo às faturas de apoio escolar e pediu ao BCE que reavaliasse a sua decisão de despedimento.

26. Por carta de 26 de junho de 2019, o secretário-geral dos serviços informou o recorrente da Decisão da Comissão Executiva de 25 de junho anterior de não reabrir o processo disciplinar […]»

IV. Tramitação processual no Tribunal Geral e Acórdão recorrido

12. Por petição apresentada na Secretaria do Tribunal Geral em 18 de julho de 2019, o recorrente interpôs um recurso de anulação das decisões controvertidas, pediu a sua reintegração e apresentou ainda um pedido de indemnização por danos morais.

13. Em apoio dos seus pedidos, o recorrente invocou nove fundamentos, que o Tribunal Geral considerou serem 10. O primeiro fundamento é relativo à falta de competência do autor das decisões controvertidas.

14. No essencial, conforme o Tribunal Geral resumiu nos n.os 43, 44 e 47 do acórdão recorrido, o recorrente alegou que era necessário ter consultado previamente o Comité do Pessoal para retirar a delegação ao secretário-geral dos serviços, resultante da Decisão de 10 de julho de 2018. Não se tendo realizado essa consulta, esta decisão é irregular, de onde resulta que a Comissão Executiva tomou a decisão de despedimento em substituição da autoridade legalmente competente.

15. Mais especificamente, em primeiro lugar, o recorrente alegou que a Decisão de 10 de julho de 2018 constituía uma alteração às Regras Aplicáveis ao Pessoal e que tal alteração carecia de consulta ao Comité do Pessoal, em conformidade com o artigo 21.º do Regulamento Interno e com o princípio do paralelismo de procedimentos. Em segundo lugar, o recorrente alegou que, ainda que o próprio fosse a única pessoa afetada pela Decisão de 10 de julho de 2018, a possibilidade de a Comissão Executiva avocar casos individuais tem como consequência que o artigo 8.3.17 dessas regras não seria considerado uma disposição definitiva, mas uma disposição que poderia ser alterada à discrição do BCE. Ora, em matéria disciplinar, a segurança jurídica e a publicidade são indispensáveis. Nestas condições, o recorrente considera que a consulta ao Comité do Pessoal se afigurava útil.

16. Pelas razões expostas nos n.os 44 a 52 do acórdão recorrido, o Tribunal Geral considerou que este fundamento era improcedente. Com efeito, num primeiro momento, o Tribunal Geral constatou que a Decisão de 10 de julho de 2018 era de âmbito individual e que não resultava numa alteração das Regras Aplicáveis ao Pessoal, para a qual teria sido necessário consultar o Comité do Pessoal por razões de segurança jurídica e de publicidade. Num segundo momento, o Tribunal Geral observou, antes de mais, que, ao ter atribuído ao secretário-geral dos serviços a tarefa de adotar decisões individuais de despedimento «por conta da Comissão Executiva», o artigo 8.3.17 dessas regras inscrevia-se no âmbito do amplo poder discricionário de que as instituições da União dispõem para se organizarem no plano interno e que o princípio da segurança jurídica não impedia que as decisões do secretário-geral dos serviços neste domínio expressassem as da Comissão Executiva, a qual assume a plena responsabilidade por aquelas e à qual são juridicamente imputáveis. De seguida, o Tribunal Geral notou que este artigo tinha sido publicado e que o BCE tinha justificado a escolha de não tornar pública a Decisão de 10 de julho de 2018 no interesse do recorrente, que tinha sido notificado da mesma. Por fim, o Tribunal Geral acrescentou que, em todo o caso, o recorrente não tinha sido privado de garantias, uma vez que o exercício colegial de uma competência oferece, em princípio, maior proteção.

V. Tramitação processual no Tribunal de Justiça e pedidos das partes

17. O recorrente conclui pedindo ao Tribunal de Justiça que anule o acórdão recorrido e as decisões controvertidas e, em todo o caso, que condene o BCE no pagamento de uma indemnização por danos morais avaliados em 20 000 euros, e que condene ainda o BCE a suportar as despesas suportadas no Tribunal Geral e no Tribunal de Justiça.

18. O BCE conclui pedindo ao Tribunal de Justiça que negue provimento ao recurso na sua totalidade e que condene o recorrente no pagamento das custas.

VI. Análise

19. Com o seu primeiro fundamento, o recorrente critica as considerações do Tribunal Geral constantes dos n.os 44 a 52 do acórdão recorrido.

20. No essencial, o Tribunal Geral considerou que, por força do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, a Comissão Executiva tinha competência para adotar as decisões controvertidas. O recorrente afirma que assim não é, uma vez que, tendo sido adotada sem consulta prévia ao Comité do Pessoal, a Decisão de 10 de julho de 2018 não afetou a repartição de competências no BCE e que, por conseguinte, só o secretário-geral dos serviços tinha competência para adotar as decisões controvertidas.

21. Na sua contestação e na tréplica, o BCE manifestou dúvidas quanto à admissibilidade do primeiro fundamento do recurso e considera que, em todo o caso, este fundamento não é procedente.

A. Quanto à admissibilidade

22. Segundo o BCE, o primeiro fundamento não identifica de forma suficientemente precisa as partes da fundamentação do acórdão recorrido que sejam objeto de contestação e limita-se a repetir o ponto de vista exposto pelo recorrente perante o Tribunal Geral.

23. Além disso, o BCE salienta que não resulta claramente do argumento do recorrente, nos termos do qual a Decisão de 10 de julho de 2018 alterou as Regras Aplicáveis ao Pessoal, se o mesmo se refere a uma questão de direito ou de facto.

24. Mais concretamente, o BCE observa que o Tribunal Geral constatou, nos n.os 45 e 51 do acórdão recorrido, que «a Decisão de 10 de julho de 2018 não revogou o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal» e que «[essa decisão] não conduziu a uma alteração das Regras Aplicáveis ao Pessoal». A este respeito, o BCE alega que o recorrente afirma no presente recurso que estas conclusões do Tribunal Geral constituem matéria de facto. Ao fazê-lo, o BCE remete para a passagem do presente recurso segundo a qual «é *um facto* que a Decisão de 10 de julho de 2018 alterou o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal» [3]. O BCE declara aceitar plenamente esta afirmação e indica que o argumento do recorrente, nos termos do qual as Regras Aplicáveis ao Pessoal foram alteradas, se afigura assim inadmissível.

[3] O sublinhado é meu e destina-se a refletir o sublinhado efetuado pelo BCE na sua contestação.

25. Todavia, há que observar, antes de mais, que o recorrente identifica, na exposição do seu primeiro fundamento, os pontos criticados do acórdão recorrido e expõe as razões pelas quais estes enfermam, em seu entender, de um erro de direito. Conforme ilustrará a análise do mérito da causa que se segue, estes dois aspetos são suficientemente claros e precisos para que o Tribunal de Justiça se possa pronunciar sobre o presente recurso.

26. Em seguida, o primeiro fundamento é relativo a um erro de direito alegadamente cometido pelo Tribunal Geral na interpretação e na aplicação do direito da União, erro esse que conduziu o Tribunal Geral a considerar que a Comissão Executiva era competente para adotar as decisões controvertidas e a julgar improcedentes um dos fundamentos do recurso de anulação, relativo à incompetência do autor dessas decisões. É jurisprudência constante que, em tal caso, os pontos de direito examinados na primeira instância podem ser novamente discutidos em sede de recurso interposto no Tribunal de Justiça. Com efeito, se um recorrente não pudesse, assim, basear o seu recurso em fundamentos e argumentos já utilizados no Tribunal Geral, o processo de recurso ficaria privado de uma parte do seu sentido [4].

27. Por último, contrariamente ao que o BCE parece sugerir, a identificação da natureza jurídica de um ato da administração e a determinação dos efeitos produzidos por este constituem matéria de direito. Tanto mais assim é quando esse ato seja suscetível de conduzir, como o recorrente alega, a uma alteração das regras aplicáveis ao caso concreto.

28. Daqui resulta que o primeiro fundamento do presente recurso é admissível.

B. Quanto ao mérito

1. Argumentos das partes

29. Em apoio do seu primeiro fundamento, o recorrente invoca três argumentos quanto ao mérito, cuja pertinência é contestada pelo BCE.

30. Para contextualizar os argumentos destas partes, incumbe-me observar que, conforme resulta da Decisão de 10 de julho de 2018, a Comissão Executiva decidiu intervir no processo que deu origem às decisões controvertidas, por um lado, porque esse órgão decisório já tinha intervindo nesse processo aquando da adoção da Decisão de 21 de outubro de 2014 [5] e, por outro, devido à sensibilidade do assunto («*sensitivity of the matter*»).

31. A este respeito, o recorrente alega, em primeiro lugar, que a Decisão de 10 de julho de 2018 alterou o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal. No seu entender, por via desta decisão, a Comissão Executiva pretendeu retirar a delegação conferida ao secretário-geral dos serviços para efeitos da tramitação do processo disciplinar do recorrente. O recorrente reconhece que esta alteração se cingiu a ele próprio e que, a este respeito, pode ser considerada um ato individual. No

[4] V. Acórdão de 23 de novembro de 2021, Conselho/Hamas (C-833/19 P, EU:C:2021:950, n.º 53 e jurisprudência referida).

[5] Esta decisão foi adotada antes da criação do lugar de secretário-geral dos serviços junto do BCE. De facto, como o recorrente observou no seu presente recurso, o lugar de secretário-geral dos serviços foi criado com base na Decisão da Comissão Executiva de 4 de agosto de 2015 [Decision of the European Central Bank of 4 August 2015 amending the European Central Bank Staff Rules as regards the selection and appointment of the Chief Services Officer (ECB/2015/Np18)]. Nos termos do seu artigo 2.º, esta decisão só entrou em vigor em 1 de setembro de 2015.

entanto, o recorrente alega que se tratava, ao mesmo tempo, de uma alteração de um ato geral, designadamente, das Regras Aplicáveis ao Pessoal. A dupla natureza da Decisão de 10 de julho de 2018 implicava, pois, que se consultasse o Comité do Pessoal.

32. No entender do BCE, é sem razão que o recorrente interpreta o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal no sentido de que transfere a competência definitiva e irrevogável da Comissão Executiva para o secretário-geral dos serviços, pelo que a Comissão Executiva tem de alterar esta disposição se pretender exercer ela própria esta competência. Com efeito, a dita disposição não prevê uma «delegação de competência» que torna necessário recuperar a competência delegada, mas sim uma «habilitação» [6], indicando a sua redação claramente que a Comissão Executiva não atribuiu ao secretário-geral dos serviços uma competência pessoal e, por conseguinte, exclusiva. A Comissão Executiva não alterou a referida disposição; limitou-se antes a aplicar o que é inerente à mesma, exercendo a sua competência própria num caso particular.

33. Em segundo lugar, o recorrente indica que a consideração segundo a qual a Comissão Executiva pode alterar a título individual a regra estabelecida no artigo 8.3.17. das Regras Aplicáveis ao Pessoal e retirar as competências atribuídas ao secretário-geral dos serviços implica que a repartição das competências no BCE não está claramente definida, o que acarreta que o princípio da segurança jurídica e as regras da boa administração não foram respeitados. A circunstância de o recorrente ter sido informado da Decisão de 10 de julho de 2018 não é suficiente para remediar esta situação. O recorrente observa que o Acórdão Kuchta/BCE [7], referido no n.º 50 do acórdão recorrido, impõe um duplo requisito, a saber, que a repartição de competências no BCE, por um lado, esteja claramente definida e, por outro, tenha sido devidamente publicada.

34. A este respeito, o BCE alega que, atendendo à redação e à finalidade do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, o facto de a Comissão Executiva decidir exercer a competência, num determinado caso, não é imprevisível. No caso em apreço, esta decisão explica-se pelo envolvimento da Comissão Executiva na suspensão do recorrente e pela natureza sensível do caso. Tal decisão também seria necessária em caso de ausência, impedimento ou conflito de interesses do secretário-geral dos serviços. O ponto de vista do recorrente é contrário à necessidade de garantir a continuidade administrativa em geral.

35. Em terceiro lugar, o recorrente sustenta que o acórdão recorrido enferma de um erro de direito porque o Tribunal Geral considerou que o recorrente não foi privado de garantias. O recorrente reconhece que a colegialidade constitui uma garantia de imparcialidade, «mas não para todas as garantias». Assim sendo, o recorrente indica, no n.º 14 do presente recurso, que já explicou as razões pelas quais o Comité do Pessoal «podia ter tido uma influência» sobre a sua situação, sem todavia ter exposto essas razões no âmbito do presente recurso [8].

[6] O BCE refere-se, a este respeito, aos Acórdãos de 26 de maio de 2005, Tralli/BCE (C-301/02 P, a seguir «Acórdão Tralli/BCE», EU:C:2005:306, n.º 60), e de 22 de novembro de 2018, Janssen-Cases/Comissão (T-688/16, EU:T:2018:822, n.º 31). Daí o mesmo deduz que uma delegação de competência constitui um ato que priva a autoridade delegante da competência delegada à autoridade delegada, ao passo que uma «habilitação» não produz esse efeito.

[7] Acórdão de 9 de julho de 2008, Kuchta/BCE (F-89/07, EU:F:2008:97).

[8] A este respeito, devo observar que o recorrente se limita a alegar, no n.º 10 do presente recurso, que uma «apreciação jurídica» segundo a qual a Comissão Executiva não estava obrigada a consultar o Comité do Pessoal esvazia a obrigação de consulta da sua substância e é suscetível de conduzir a abusos e a usos anormais do processo. Por outro lado, parece que o n.º 14 do presente recurso deve ser lido em conjugação com o respetivo n.º 7, no qual o recorrente declara ter explicado a razão pela qual tinha interesse em que o Comité do Pessoal fosse consultado. O recorrente também menciona, no n.º 7 do presente recurso, o n.º 18 da sua réplica apresentada no Tribunal Geral, no qual alegou ter interesse em que o Comité do Pessoal fosse consultado antes de uma «alteração da delegação».

36. Na sua tréplica, o BCE observa que o recorrente não indicou que a Comissão Executiva lhe deu menos garantias quando adotou a decisão de despedimento e que, mesmo admitindo que a Comissão Executiva foi incompetente, daí não resultava a anulação automática dessa decisão. A este respeito, o BCE remete para jurisprudência do Tribunal Geral segundo a qual uma decisão proferida por uma autoridade incompetente devido ao incumprimento das regras de repartição dos poderes que lhe são atribuídos só pode ser anulada se o incumprimento dessas regras violar alguma das garantias concedidas aos funcionários pelo Estatuto dos Funcionários da União Europeia ou as regras da boa administração em matéria de gestão do pessoal [9].

2. Apreciação

37. Para que nos possamos poder pronunciar sobre o primeiro fundamento do presente recurso, convém determinar, numa primeira fase, se, sob a égide das Regras Aplicáveis ao Pessoal, a Comissão Executiva tinha competência para decidir a sanção disciplinar no que respeita a membros do pessoal situados no escalão salarial I ou abaixo deste. Para este efeito, cabe verificar se, como o recorrente alega no seu primeiro argumento, nos termos do artigo 8.3.17 dessas Regras, a Comissão Executiva abdicou de parte do seu poder decisório a favor do secretário-geral dos serviços ou se, como o BCE sustenta, a própria Comissão Executiva podia adotar as decisões controvertidas, sem participação do secretário-geral. Assim sendo, abordarei a questão de saber se a repartição de competências no BCE preenche os requisitos estabelecidos pela jurisprudência quanto à clareza («claramente definida») e à transparência («devidamente publicada»), uma vez que esta questão foi suscitada pelo recorrente no seu segundo argumento invocado em apoio do primeiro fundamento do presente recurso.

38. Só no caso de se vir a considerar que a Comissão Executiva não tinha competência para proferir as decisões controvertidas é que será necessário averiguar, num segundo momento, se a Decisão de 10 de julho de 2018, proferida sem consulta prévia ao Comité do Pessoal, afetou validamente a repartição de competências dentro do BCE no que respeita à aplicação pela Comissão Executiva sem participação do secretário-geral dos serviços de uma sanção disciplinar contra um membro do pessoal.

39. Em caso de resposta negativa, num terceiro momento, haverá que examinar se, à luz da jurisprudência referida no n.º 36 das presentes conclusões, as decisões controvertidas viciadas por incompetência devem necessariamente ser anuladas.

a) Observações preliminares sobre as delegações intrainstitucionais

40. No ordenamento jurídico da União, a problemática da «delegação» de poderes ou de competências, no sentido lato deste termo [10], tem uma longa história e deu lugar a uma jurisprudência considerável, acompanhada de um vasto *corpus* de documentos doutrinais. Os

[9] Na tréplica, o BCE invoca os Acórdãos de 7 de fevereiro de 2007, Caló/Comissão (T-118/04 e T-134/04, EU:T:2007:37, n.ºs 67 e 68); de 17 de novembro de 2017, Teeäär/BCE (T-555/16, não publicado, EU:T:2017:817, n.º 52), e de 19 de dezembro de 2019, XG/Comissão (T-504/18, EU:T:2019:883, n.º 93).

[10] O ordenamento jurídico da União não contém uma definição do conceito de «delegação» no que respeita às competências ou aos poderes e foi a doutrina que assumiu esta tarefa. V., neste sentido, Lenaerts K., «Regulating the regulatory process: "delegation of powers" in the European Community», *European Law Review*, 1993, 18(1), p. 24. Porque semelhante de delegação pode revestir-se de variadas formas e servir diferentes finalidades, a sua definição deve, por necessidade, ser suficientemente ampla e genérica, para ser suscetível de abranger todas as situações.

esforços jurisprudenciais e doutrinais focaram-se inicialmente em situações relativas a uma «delegação» feita entre as instituições da União ou por uma destas a favor de uma entidade externa [11].

41. Porém, no presente caso, não está em causa uma delegação interinstitucional ou de uma delegação feita a favor de uma entidade externa ao BCE. Com efeito, a «delegação» referida no primeiro fundamento do presente recurso reveste natureza intrainstitucional e diz respeito à tomada de decisões em relação ao pessoal da instituição em causa. Em consequência, coloca-se a questão de saber se, e, sendo caso disso, em que medida, a jurisprudência relativa às delegações interinstitucionais é transponível para as delegações intrainstitucionais.

42. A doutrina observa que, no que respeita às delegações postas em prática nas instituições da União, o Tribunal de Justiça adotou uma abordagem menos estrita do que a foi adotada quanto à delegação de poderes entre instituições [12], de tal modo que as delegações intrainstitucionais só estão parcialmente sujeitas às limitações e aos princípios aplicáveis às delegações interinstitucionais [13].

43. Isto deve-se, por um lado, ao facto de, no contexto da sua autonomia institucional, o BCE, à semelhança de outras instituições da União, dispor de uma ampla margem de poder de apreciação relativamente à organização dos seus serviços que varia em função das tarefas que lhe são confiadas [14]. Por outro lado, conforme clarificado pelo Tribunal de Justiça, a repartição dos poderes dentro do BCE não é abrangida pelo âmbito de aplicação do princípio do equilíbrio institucional [15].

44. A disposição que está no cerne do presente processo, a saber, o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, inscreve-se neste contexto.

45. Com efeito, resulta do artigo 21.º-3 do Regulamento Interno, o qual é adotado pelo Conselho do BCE, que as condições de emprego, cuja aprovação conta com a participação do Conselho do BCE, são implementadas pelas Regras Aplicáveis ao Pessoal adotadas pela Comissão Executiva.

46. A repartição de competências dentro do BCE no que respeita às sanções disciplinares, conforme estabelecida no artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, resulta de uma escolha feita pela própria Comissão Executiva. O recorrente não nega que a Comissão Executiva tem direito de delegar as suas competências no secretário-geral dos serviços. No entanto, critica a interpretação que o Tribunal Geral fez desta disposição e, mais concretamente, os efeitos que este atribuiu à referida disposição no que respeita à competência da Comissão Executiva para decidir, perante uma «delegação» efetuada a favor do secretário-geral dos serviços, da aplicação de uma sanção disciplinar.

47. Devo salientar que, em apoio dos seus argumentos, o recorrente e o BCE referem-se nomeadamente à jurisprudência do Tribunal Geral que estabelece uma distinção entre uma delegação de poderes e uma delegação de assinatura.

11 V., nomeadamente, o Acórdão de 13 de junho de 1958, Meroni/Alta Autoridade (9/56, EU:C:1958:7).

12 V. Tridimas, T., «Community Agencies, Competition Law, and ECSB Initiatives on Securities Clearing and Settlement», *Yearbook of European Law*, 2009, p. 255.

13 V. Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, Routledge, London, 2022, p. 31.

14 V. Acórdão de 14 de outubro de 2004, Pflugradt/BCE (C-409/02 P, EU:C:2004:625, n.º 43).

15 V., no mesmo sentido, o Acórdão Tralli/BCE (n.º 46).

48. Com efeito, nos acórdãos que consubstanciam essa jurisprudência, o Tribunal Geral considerou que está em causa uma delegação de assinatura, que se distingue, segundo esta jurisdição, de uma delegação de poderes porque o delegante não transfere nenhuma competência para o delegado, quando um delegado só esteja simplesmente habilitado a elaborar e assinar, em nome e por conta do delegante, o *instrumentum* de uma decisão «cuja substância foi definida por este» [16]. O Tribunal Geral também caracterizou como delegação de assinatura a situação na qual um agente ou um funcionário está habilitado a tomar, «em nome e sob o controlo da Administração», medidas de gestão ou de administração claramente definidas [17]. Além disso, a jurisprudência do Tribunal de Justiça que está na origem desses acórdãos do Tribunal Geral dizia respeito a situações nas quais o signatário «se [tinha] limitado a assinar a nota de culpa [...] previamente aprovada [pela autoridade competente]» [18] e lhe tinham sido «dadas instruções» [19].

49. Contudo, no ordenamento jurídico da União, nem todas as delegações podem necessariamente ser qualificadas como delegações de poderes ou como delegações de assinatura que correspondam perfeitamente às características descritas na jurisprudência do Tribunal Geral mencionada no n.º 48 das presentes conclusões [20]. De facto, embora exista uma certa convergência entre as soluções por si utilizadas, as instituições da União dispõem de um poder de apreciação no plano interno para se organizarem em função das suas necessidades [21].

50. Esta observação é corroborada pelo Acórdão Tralli/BCE [22] no qual o Tribunal de Justiça indicou que, sem renunciar ao seu poder regulamentar, a Comissão Executiva podia habilitar os seus membros a tomarem certas decisões em seu nome, como seja uma decisão individual relativa à prorrogação de um período experimental de um agente recém-recrutado.

16 V. Acórdão de 13 de julho de 2006, Vounakis/Comissão (T-165/04, EU:T:2006:213, n.º 45). V., igualmente, Conclusões do advogado-geral G. Cosmas no processo Le Canne/Comissão (C-10/98 P, EU:C:1999:159, n.ºs 34 e 35).

17 V. Acórdão de 8 de setembro de 2021, AH/Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, n.º 55).

18 V. Acórdão de 14 de julho de 1972, Geigy/Comissão (52/69, EU:C:1972:73, n.º 5). V., igualmente, Acórdãos de 14 de julho de 1972, Imperial Chemical Industries/Comissão (48/69, EU:C:1972:70, n.ºs 12 e 13), bem como de 17 de outubro de 1972, Vereeniging van Cementhandelaren/Comissão (8/72, EU:C:1972:84, n.ºs 11 e 12). V. igualmente, no que respeita a esta jurisprudência, Hofmann, H. C.H., Rowe, G. C., Türk, A.H., «Delegation and the European Union Constitutional Framework», em *Administrative Law and Policy of the European Union*, eds. Hofmann, C.H., Oxford University Press, Oxford, 2011, p. 255.

19 V. Acórdão de 17 de janeiro de 1984, VBVB e VBBB/Comissão (43/82 e 63/82, EU:C:1984:9, n.º 13).

20 Nesta ordem de ideias, é certo que as soluções adotadas no ordenamento jurídico da União são, pelo menos parcialmente, se inspiram nas soluções existentes nos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros. Ora, neste momento do desenvolvimento do direito da União e atendendo ao amplo poder de apreciação de que as instituições da União dispõem, cujas tarefas se tornaram especializadas e específicas, não penso que seja necessário ou inclusivamente oportuno remeter para os direitos nacionais a caracterização do sistema de habilitação estabelecido pelo artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal. Com efeito, em primeiro lugar, alguns autores da doutrina (v., nomeadamente, Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, Routledge, Londres, 2022, p. 11) argumentam que, no que respeita aos ordenamentos jurídicos dos Estados-Membros, por um lado, o delegante conserva frequentemente a sua competência para tomar as decisões visadas pela delegação (o que não corresponde ao efeito atribuído pela jurisprudência do Tribunal Geral a uma delegação de poderes, mas antes à sua visão de uma delegação de assinatura) e, por outro, o delegado age em seu próprio nome e não em nome do delegante (o que, por sua vez, não corresponde à caracterização que a jurisprudência do Tribunal Geral faz de uma delegação de assinatura, mas antes a uma delegação de poderes). A título exemplificativo, noto que, no direito francês, a distinção clássica entre uma delegação de poderes e uma delegação de assinatura foi posta em causa, pelo que se pode considerar, em certos casos, que, não obstante uma delegação do poder disciplinar, o delegante possa proferir decisões abrangidas por essa delegação. V. Tusseau, G., «Le juge administratif et la délégation du pouvoir de suspension d'un fonctionnaire: à propos de l'arrêt du Conseil d'État du 22 novembre 2004 Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche c/M.A., req. n.º 244515», *Revue française de droit administratif*, 2005, p. 4 e seguintes. Em segundo lugar, há que observar que, no âmbito da sua autonomia funcional, o BCE é autónomo relativamente ao direito dos Estados-Membros. V., neste sentido, Acórdão de 22 de outubro de 2002, Pflugradt/BCE (T-178/00 e T-341/00, EU:T:2002:253, n.º 48).

21 Tanto mais assim é no que respeita ao BCE, o qual goza de autonomia funcional em relação ao *corpus* normativo aplicável ao seu pessoal, que é distinto das regras aplicáveis aos funcionários e outros agentes da União.

22 V. n.ºs 59 e 60 deste acórdão.

51. É certo que, das considerações do Tribunal de Justiça relativas ao sistema de habilitação examinado no Acórdão Tralli/BCE se poderia deduzir que o delegante (a Comissão Executiva) não abdicou do seu poder de decisão não obstante ter habilitado o delegado a exercer um certo poder discricionário. Todavia, ao contrário das decisões controvertidas no presente caso, a decisão cuja regularidade foi analisada pelo juiz da União naquele acórdão não foi tomada pelo delegante, mas sim pelo delegado (o vice-presidente do BCE).

52. Ainda mais importante: as considerações formuladas pelo Tribunal de Justiça no Acórdão Tralli/BCE diziam respeito a uma delegação efetuada pela autoridade delegante (a Comissão Executiva) a favor de um membro dessa mesma autoridade (o vice-presidente do BCE)[23]. Isto pode explicar por que razão o Tribunal de Justiça se baseou na sua jurisprudência decorrente do Acórdão AKZO Chemie e AKZO Chemie UK/Comissão[24], relativa à habilitação, feita pela Comissão, dos seus membros para tomarem certas decisões em seu nome. Ora, o secretário-geral dos serviços não é membro da Comissão Executiva.

53. Feita esta observação, o Acórdão Tralli/BCE ilustra que, para determinar os efeitos produzidos por um sistema de habilitação posto em prática dentro do BCE, há que averiguar o contexto em que esse sistema se inscreve e as modalidades do seu funcionamento.

54. Neste espírito, considero que o Acórdão Tralli/BCE fornece ensinamentos úteis quanto às características de um «sistema de habilitação» de que não resulta nenhuma perda de poder da Comissão Executiva. Com efeito, neste acórdão, sem se referir ao conceito de «delegação de assinatura» nem especificar que se tratava de uma decisão previamente aprovada pelo delegante ou adotada de acordo com as instruções deste, o Tribunal de Justiça notou que este «sistema de habilitação» não tinha o efeito de despojar a Comissão Executiva do seu poder regulamentar, que as decisões eram tomadas em seu nome, que assumia a plena responsabilidade por estas, e que tal delegação de poderes se cingia a decisões individuais sem o alcance de decisões de âmbito geral.

55. É à luz destes ensinamentos que me proponho analisar o primeiro argumento apresentado pelo recorrente em apoio do primeiro fundamento do presente recurso.

b) Quanto ao poder de decisão da Comissão Executiva enquanto delegante

56. O artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal prevê que a Comissão Executiva decide das sanções disciplinares relativamente aos membros do pessoal situados acima do escalão salarial I, ao passo que «o Secretário-Geral dos Serviços, atuando por conta da Comissão Executiva», decide da sanção disciplinar relativamente aos membros do pessoal situados no escalão salarial I ou abaixo deste.

[23] Nos termos do artigo 11.º-1 dos Estatutos do SEBC, a Comissão Executiva é composta pelo presidente e pelo vice-presidente do BCE, bem como por quatro outras pessoas nomeadas pelo Conselho Europeu.

[24] Acórdão de 23 de setembro de 1986, AKZO Chemie e AKZO Chemie UK/Comissão (5/85, EU:C:1986:328, n.º 39).

57. Com efeito, a quase totalidade das disposições das Regras Aplicáveis ao Pessoal que mencionam o secretário-geral dos serviços indicam que este atua por conta da Comissão Executiva [25].

58. A este respeito, há que observar, em primeiro lugar, que, por força do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, o secretário-geral exerce um poder discricionário quanto à escolha da sanção «mais adequada», segundo a expressão usada nesta disposição. No entanto, ao fazê-lo, o mesmo atua por conta da Comissão Executiva, a qual deve então assumir a responsabilidade por tais decisões. Se, no âmbito do sistema de habilitação estabelecido pela Comissão Executiva, as decisões individuais relativas a sanções disciplinares continuam a ser da responsabilidade deste órgão, então, à luz dos ensinamentos extraídos do Acórdão Tralli/BCE, não se pode considerar que, com a adoção desta disposição, a Comissão Executiva tenha abdicado do seu poder de decisão no que diz respeito a tais sanções.

59. Em segundo lugar, o artigo 8.3.2 das Regras Aplicáveis ao Pessoal prevê que a Comissão Executiva (para os membros do pessoal situados acima do escalão salarial L) ou, por conta desta, o secretário-geral dos serviços (para os membros do pessoal situados no escalão salarial L ou inferior) pode decidir instaurar um processo disciplinar. Importa notar que, de acordo com esta disposição, quando o procedimento é instaurado pelo secretário-geral dos serviços, a Comissão Executiva deve ser imediatamente informada desse facto.

60. Daqui deduzo que, quando o secretário-geral dos serviços age «por conta da Comissão Executiva», não se limita a executar a vontade da Comissão Executiva, antes decidindo ele próprio que ação deve ser realizada. Caso contrário, a obrigação de informar a Comissão Executiva, estabelecida no artigo 8.3.2 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, seria desprovida de sentido.

61. É certo que a obrigação de informar a Comissão Executiva do ato do secretário-geral adotado por este por conta da Comissão Executiva não está prevista noutras disposições das Regras Aplicáveis ao Pessoal. Em particular, tal obrigação não se encontra expressamente prevista no artigo 8.3.17 das mencionadas regras.

62. A meu ver, a razão pela qual só o artigo 8.3.2 das Regras Aplicáveis ao Pessoal prevê que a Comissão Executiva seja imediatamente informada da decisão do secretário-geral corresponde à natureza do sistema de habilitação estabelecido no artigo 8.3.17 destas regras. Uma vez informada da instauração de um processo disciplinar contra um membro do pessoal situado no escalão salarial L ou abaixo deste, a Comissão Executiva pode optar por intervir nesse processo para decidir da sanção disciplinar a aplicar. À semelhança da obrigação de informar a Comissão Executiva da instauração de um processo, que é aplicável a qualquer processo instaurado pelo secretário-geral dos serviços, a faculdade de intervir num processo disciplinar instaurado pelo secretário-geral dos serviços é assim inerente ao artigo 8.3.17 das referidas regras. Por conseguinte, para exercer esta faculdade, a Comissão Executiva não precisa de proceder à alteração dessas mesmas regras.

[25] É certo que também se pode identificar, entre as disposições das Regras Aplicáveis ao Pessoal que se referem ao secretário-geral dos serviços, as que dizem respeito às ações realizadas por este, sem mencionar o facto de que este intervém por conta da Comissão Executiva. Todavia, as ações visadas por estas disposições distinguem-se das abrangidas pelo artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, e não dizem respeito às decisões tomadas em relação aos membros do pessoal. Com efeito, o artigo 0.4.*bis*.7.7 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, na sua versão atual, prevê que, perante opiniões divergentes dos responsáveis no que respeita a um conflito de interesses, estes devem submeter a situação ao secretário-geral dos serviços, que decide quem é o responsável competente para examinar um pedido de proteção contra represálias. Nesta ordem de ideias, sem mencionar a Comissão Executiva, os artigos 2.a.11.6.3 e 2.a.11.6.4 destas regras preveem a competência do secretário-geral dos serviços para designar a pessoa responsável pela redação do relatório relativo à vocação para ser promovido («*readiness report*»).

63. Finalmente, em terceiro lugar, o contexto em que o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal está inserido parece também corroborar a interpretação segundo a qual a adoção desta disposição não teve por efeito privar completamente a Comissão Executiva do seu poder, dado que uma disposição de nível superior, designadamente o artigo 44.º, ii) do Regime do Pessoal do BCE, reserva para esta autoridade colegial a aplicação das sanções mais graves [26]. Além disso, noto que a lógica segundo a qual a gravidade da sanção pode, sendo caso disso, ter uma influência no órgão que intervém efetivamente para efeitos de um processo disciplinar, sem necessidade de alterar estas regras, foi internalizada pela Comissão Executiva e está refletida noutras disposições que não no artigo 8.3.17. Com efeito, nos termos do artigo 8.3.2 das referidas regras, se a sanção disciplinar suscetível de ser aplicada for uma das duas sanções menos severas, a decisão de abertura de um processo disciplinar pode ser tomada não pela Comissão Executiva ou pelo secretário-geral dos serviços, mas pelo diretor-geral dos Recursos Humanos ou pelo membro da Comissão Executiva, consoante o escalão a que pertença o membro do pessoal em causa [27].

64. Para concluir esta parte, considero que o sistema de habilitação posto em prática pelo artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal não teve por efeito privar a Comissão Executiva de qualquer poder de decisão no que respeita às sanções disciplinares aplicadas aos membros do pessoal situados no escalão salarial I ou abaixo deste. Assim, foi com razão que o Tribunal Geral considerou, no n.º 48 do acórdão recorrido, que a Decisão de 10 de julho de 2018 não afetou a repartição das competências que resultam das Regras Aplicáveis ao Pessoal. O primeiro argumento apresentado pelo recorrente em apoio do primeiro fundamento do presente recurso não pode assim ser acolhido.

65. Nestas condições, importa agora analisar o segundo argumento apresentado pelo recorrente, segundo o qual a repartição das competências dentro do BCE, assim definida, colide com o princípio da segurança jurídica e com as regras da boa administração.

c) Quanto à clareza da repartição de competências no BCE

66. Através do seu segundo argumento, formulado na hipótese de o Tribunal de Justiça validar a interpretação do Tribunal Geral segundo a qual o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal não teve por efeito despojar a Comissão Executiva do seu poder de decisão no que respeita às decisões controvertidas, o recorrente acusa o Tribunal Geral de ter considerado, nos n.os 49 a 51 do acórdão recorrido, que esta interpretação não colide com o princípio da segurança jurídica nem com as regras de boa administração.

67. Em apoio do argumento acima mencionado, o recorrente alega que a circunstância de ter sido informado da Decisão de 10 de julho de 2018 não basta para garantir o respeito pelo princípio da segurança jurídica e pelas regras da boa administração. Assim sendo, indica que o Tribunal de Justiça, no Acórdão Kuchta/BCE [28], impõe dois requisitos, designadamente, que a repartição de competências dentro do BCE deve ser claramente definida e devidamente publicada.

[26] Em conformidade com o artigo 44.º, i), do Regime do Pessoal do BCE, só duas sanções menos severas podem ser aplicadas por uma só pessoa, o diretor-geral dos Recursos Humanos ou um membro da Comissão Executiva, consoante o escalão a que pertença o membro do pessoal em causa.

[27] Em conformidade com esta disposição, se a medida disciplinar suscetível de ser aplicada for uma advertência escrita ou uma repreensão por escrito, o diretor-geral dos Recursos Humanos ou o seu adjunto (para os membros do pessoal dos escalões de remuneração A a J), ou o membro da Comissão Executiva ao qual a Direção-Geral dos Recursos Humanos apresenta um relatório (para os membros do pessoal dos escalões de remuneração K ou L), pode tomar uma decisão sobre a instauração do processo disciplinar.

[28] Acórdão de 9 de julho de 2008 (F-89/07, EU:F:2008:97).

68. A título preliminar, recordo que é jurisprudência constante que, como o recorrente sustenta, o princípio da boa administração exige que a repartição das competências e dos poderes de assinatura nas instituições seja publicada e esteja claramente definida [29]. Embora o recorrente mencione estes dois requisitos, parece, todavia, fazê-lo para realçar que o Tribunal Geral só se pronunciou sobre o primeiro requisito, relativo à publicação desta competência [30], sem abordar o segundo, relativo à sua definição.

69. Ainda a título de observações preliminares, cabe-me observar que o Acórdão Teeäär/BCE [31], a que o BCE se refere, pode levar a pensar que não é necessário examinar estes dois requisitos para se pronunciar sobre a regularidade da repartição de competências e, por conseguinte, sobre a questão de saber se uma decisão controvertida foi tomada por um órgão decisório competente.

70. Com efeito, uma leitura precipitada deste acórdão pode dar a impressão de que os referidos requisitos só deverão ser tidos em conta depois de ter sido dado por assente que a decisão controvertida está viciada por falta de competência. Nesta perspetiva, os referidos requisitos seriam aplicados para determinar se essa decisão deve ser anulada, tendo em conta a jurisprudência, referida no n.º 36 das presentes conclusões, segundo a qual do incumprimento das regras de repartição de poderes só resulta a anulação de uma decisão se esse incumprimento infringir alguma das garantias concedidas aos funcionários pelo Estatuto dos Funcionários da União Europeia ou as regras da boa administração em matéria de gestão do pessoal [32].

71. Porém, por um lado, o Tribunal Geral foi confrontado, no processo que deu origem ao Acórdão Teeäär/BCE [33], com uma situação específica em que existia uma dúvida quanto ao autor da decisão controvertida. O Tribunal Geral não teve assim a possibilidade de examinar a clareza das regras relativas à competência do autor da dita decisão. Por outro lado, no caso em apreço, o recorrente alega que a repartição de competências resultante do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, na interpretação que lhe deu o Tribunal Geral, não é conforme com as regras da boa administração nem com o princípio da segurança jurídica, uma vez que este é um princípio geral do direito da União cuja violação é suscetível de dar origem à nulidade de uma regra de direito.

72. Quanto ao princípio da segurança jurídica e à clareza do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, o Tribunal Geral indicou, no n.º 49 do acórdão recorrido, que este princípio não se opõe a que esta disposição seja interpretada no sentido de que as decisões do secretário-geral dos serviços neste âmbito exprimam as da própria Comissão Executiva, à qual aquelas são juridicamente imputáveis, e que assume a responsabilidade jurídica pelas mesmas.

[29] V., nomeadamente, Acórdãos de 12 de março de 2020, QB/BCE (T-215/18, não publicado, EU:T:2020:92, n.º 142), e de 8 de setembro de 2021, AH/Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, n.º 59).

[30] Em todo o caso, basta salientar, a este respeito, que, como o Tribunal Geral salientou no n.º 50 do acórdão impugnado, o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal encontra-se publicado e que o BCE justificou a opção de não tornar pública a Decisão de 10 de julho de 2018 com o interesse do recorrente, para preservar a sua reputação num momento em que não se podia antecipar o resultado final do processo disciplinar, sem ter deixado de notificar essa decisão ao recorrente. Por outro lado, no Acórdão de 23 de setembro de 1986, AKZO Chemie e AKZO Chemie UK/Comissão (5/85, EU:C:1986:328, n.º 39), respondendo a um argumento relativo à não publicação da decisão que concedia uma habilitação na Comissão, o Tribunal de Justiça indicou que a não publicação da decisão que concede uma habilitação a um membro da Comissão não tinha tido por efeito privar as recorrentes da possibilidade de contestar a regularidade dessa decisão nem da decisão tomada ao abrigo da habilitação concedida.

[31] Acórdão de 17 de novembro de 2017 (T-555/16, não publicado, EU:T:2017:817, n.º 52).

[32] V. Acórdão de 17 de novembro de 2017, Teeäär/BCE (T-555/16, não publicado, EU:T:2017:817, n.º 52).

[33] Acórdão de 17 de novembro de 2017 (T-555/16, não publicado, EU:T:2017:817, n.º 47).

73. Pelas razões que já expus para afastar o primeiro argumento do recorrente [34], considero que o artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal é suficientemente claro para permitir que os membros do pessoal compreendam que as sanções disciplinares são sempre aplicadas por conta da Comissão Executiva, assumindo esta a responsabilidade por aquelas, e que, sendo caso disso, a Comissão Executiva pode intervir diretamente num processo disciplinar para aplicar tal sanção [35]. A este respeito, importa observar que estas razões assentam nas diretrizes de interpretação clássicas, a saber, na interpretação textual e sistemática desta disposição.

74. É certo que, de acordo com a interpretação do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal feita pelo Tribunal Geral, a Comissão Executiva dispõe de margem de apreciação quanto à sua eventual intervenção num processo disciplinar instaurado contra um membro do pessoal situado no escalão salarial I ou abaixo deste. Ora, como o Tribunal Geral no n.º 49 do acórdão recorrido observou, o princípio da segurança jurídica não impõe ao BCE que restrinja o poder de apreciação de que dispõe para organizar a sua gestão interna em matéria de responsabilidade disciplinar.

75. A título exaustivo, noto, no que respeita ao presente processo, que a escolha da Comissão Executiva de intervir no âmbito de um processo disciplinar era discricionária sem, todavia, se afigurar arbitrária.

76. No caso em apreço, com a sua Decisão de 10 de julho de 2018, a Comissão Executiva informou o recorrente, antes de proferir as decisões controvertidas em 2019, da sua intervenção no procedimento e expôs as razões que a tinham conduzido a tal.

77. Recorde-se que a escolha da Comissão Executiva, no sentido de intervir no processo disciplinar instaurado contra o recorrente, prendia-se com o facto de este órgão ter participado na suspensão do recorrente e com a natureza sensível do processo. Esta opção corresponde à lógica subjacente às disposições relativas aos processos disciplinares estabelecidas tanto no Regime do Pessoal do BCE como nas Regras Aplicáveis ao Pessoal, lógica essa segundo a qual a gravidade da sanção pode, sendo caso disso, ter influência na designação do órgão decisório, sem necessidade de se alterarem as Regras Aplicáveis ao Pessoal [36]. A referida escolha era, portanto, perfeitamente previsível para o recorrente.

78. Nestas circunstâncias, há assim que afastar o segundo argumento do recorrente segundo o qual o sistema de habilitação, posto em prática no BCE, por força do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, colide com o princípio da segurança jurídica e não define de forma suficientemente clara a repartição de competências nesta instituição.

79. Em consequência, não há que examinar o terceiro argumento do recorrente, por meio do qual este alega que, atendendo a que já explicou as razões pelas quais a consulta ao Comité do Pessoal podia ter influenciado a sua situação, o acórdão recorrido enferma de um erro de direito por o Tribunal Geral ter considerado, no n.º 52 desse acórdão, que o recorrente não tinha sido privado de garantias. Com efeito, a crítica do recorrente a este respeito deve ser declarada inoperante na medida em que visa considerações supérfluas. Por um lado, como resulta do meu exame ao

[34] V. n.os 58 a 63 das presentes conclusões.

[35] A este respeito, observo que, na réplica apresentada no Tribunal Geral e no presente recurso, o próprio recorrente reconhece que as decisões do secretário-geral dos serviços, adotadas ao abrigo do artigo 8.3.17 das Regras Aplicáveis ao Pessoal, são «legalmente atribuíveis» à Comissão Executiva e que esta é plenamente responsável por essas decisões. V. n.º 11 do presente recurso e n.º 11 da réplica apresentada no Tribunal Geral, no qual o recorrente indica inclusivamente que essas decisões são tomadas «em nome» da Comissão Executiva.

[36] V. n.º 63 das presentes conclusões.

primeiro argumento do recorrente, foi de forma juridicamente bastante que o Tribunal Geral declarou, nos n.os 44, 45 e 51 do referido acórdão, que a Comissão Executiva não estava obrigada a consultar o Comité do Pessoal antes de adotar a Decisão de 10 de julho de 2018 e as decisões controvertidas. Por outro lado, não excluo que o recorrente pudesse formular o seu terceiro argumento na hipótese de o Tribunal de Justiça vir a considerar que as decisões controvertidas se encontram viciadas por incompetência e que seria conveniente examinar se, à luz da jurisprudência referida no n.º 36 das presentes conclusões, as decisões controvertidas devem ser anuladas. Ora, como ressalta da minha análise, tal não se verifica.

80. Atendendo a tudo o que foi exposto, daqui resulta que o primeiro fundamento do presente recurso não procede e deve ser afastado na íntegra.

VII. Conclusão

81. Tendo em conta as considerações que precedem, proponho ao Tribunal de Justiça que julgue totalmente improcedente o primeiro fundamento do presente recurso interposto pelo recorrente.