



Orientações relativas aos processos de recrutamento de funcionários intermédios e de funcionários superiores do Tribunal de Justiça da União Europeia

Os processos de recrutamento de funcionários intermédios e de funcionários superiores do Tribunal de Justiça da União Europeia são regulados pelo Estatuto dos Funcionários da União Europeia.

Estes processos destinam-se a assegurar à Instituição a participação dos melhores talentos, para que sejam recrutados com base no mérito, em observância do princípio da igualdade e da proibição de qualquer forma de discriminação, a partir de uma base geográfica o mais ampla possível, de entre os nacionais dos Estados-Membros da União Europeia.

Processo de recrutamento de funcionários superiores (diretores-gerais e diretores)

O processo seguido pelo Tribunal de Justiça para o recrutamento dos funcionários superiores tem por base o artigo 29.º, n.º 2, do Estatuto dos Funcionários da União Europeia *.

O anúncio para apresentação de candidaturas, que em princípio é publicado em todas as línguas oficiais da União, descreve o lugar a prover e o perfil procurado. Define as condições de admissibilidade e os elementos a incluir nos dossiês de candidatura.

As condições de admissibilidade enunciadas no anúncio para apresentação de candidaturas são concebidas para chamar os candidatos que possuam as mais elevadas qualidades de competência e para favorecer um recrutamento a partir de uma base geográfica o mais ampla possível entre os nacionais dos Estados-Membros da União. De entre estas condições constam nomeadamente o nível de ensino e o diploma exigido, a experiência profissional e de gestão esperada, bem como as exigências linguísticas que resultam das funções do lugar a prover.

Para além de um *curriculum vitae* e de uma carta de motivação, tem de ser junta ao dossiê de candidatura uma breve exposição do candidato que apresente a sua visão sobre as atividades e sobre a gestão de um serviço como aquele que é objeto do anúncio para apresentação de candidaturas. Este «projeto de serviço» permite avaliar a capacidade do candidato para elaborar uma visão estratégica. Constitui

simultaneamente um suporte de reflexão para os candidatos e uma ferramenta que permite à Instituição afinar a compreensão que tem do perfil da candidatura.

Só são admissíveis as candidaturas apresentadas dentro dos prazos fixados e que contenham todos os documentos exigidos no anúncio para apresentação de candidaturas.

A equipa responsável pelos processos de seleção na Direção dos Recursos Humanos do Tribunal de Justiça recebe as candidaturas, assegura o bom desenrolar do processo e acompanha os candidatos ao longo de todo o processo.

O painel de pré-seleção, cuja composição é aprovada ao mesmo tempo que é aprovado o anúncio para apresentação de candidaturas, é composto pelo Secretário do Tribunal de Justiça, por um ou vários membros que sejam funcionários superiores do Tribunal de Justiça, bem como, frequentemente, por uma personalidade externa que exerça ou tenha exercido funções de alto nível no domínio em causa, sendo habitualmente um funcionário superior de outra Instituição.

O painel de pré-seleção examina os dossiês de candidatura, determina se as candidaturas são admissíveis e se os candidatos preenchem as condições de admissibilidade enunciadas no anúncio para apresentação de candidaturas. Procede em seguida à comparação dos perfis dos candidatos admissíveis com base nas informações prestadas nas respetivas candidaturas, atendendo ao perfil procurado descrito no anúncio para apresentação de candidaturas.

Os candidatos cujos dossiês de candidatura forem considerados os mais pertinentes à luz dos critérios de avaliação e das exigências do lugar a prover são convidados para uma entrevista a realizar perante o painel. As entrevistas decorrem na ou nas línguas cujo conhecimento seja exigido no anúncio para apresentação de candidaturas.

Após a realização das entrevistas, o painel de pré-seleção transmite ao Comité Administrativo ¹ todos os dossiês de candidatura, um quadro de avaliação de todas as candidaturas, um relatório de avaliação detalhado dos candidatos entrevistados, bem como uma *shortlist* dos candidatos que parecem ser os mais adequados para exercer as funções em causa.

O Comité Administrativo procede à audição de todos ou de parte dos candidatos cujos nomes figuram da *shortlist* ou de qualquer outro candidato que pretenda ouvir. O Comité Administrativo formula uma proposta do candidato a nomear, submetendo essa proposta à Reunião Geral do Tribunal de Justiça ², a qual é a Entidade Competente para proceder a Nomeações em relação aos funcionários superiores.

Processo de recrutamento de funcionários intermédios (chefes de unidade e chefes de unidade adjuntos)

Em conformidade com as disposições do artigo 29.º, n.º 1, do Estatuto dos Funcionários *, o processo de recrutamento dos funcionários intermédios do Tribunal de Justiça prevê a publicação de um anúncio de vaga, no âmbito de uma transferência interna e/ou de uma transferência interinstitucional de funcionários da União Europeia. Sendo caso disso, pode ser organizado um concurso, que pode ser (i) interno na instituição, (ii) aberto aos candidatos provenientes das outras Instituições e dos Órgãos da União, (iii) ou geral, isto é, aberto a pessoas externas às Instituições e aos Órgãos da União.

A Entidade Competente para Proceder a Nomeações é o Comité Administrativo, com exceção dos funcionários intermédios da Secretaria do Tribunal Geral, em relação aos quais o poder de nomeação é exercido pelo Conselho de Gestão ³.

A Entidade Competente para Proceder a Nomeações decide prover um lugar vago de chefe de unidade ou de um chefe de unidade-adjunto, determina o tipo de processo de recrutamento, aprova o anúncio de vaga e, sendo caso disso, organiza um concurso e procede à nomeação dos membros do júri, procedendo em seguida à nomeação.

A seleção dos candidatos é assegurada por um painel de avaliação, ou por um júri em caso de realização de concurso, cuja composição é definida em função das características específicas do serviço em causa, bem como das exigências do lugar a prover.

Os candidatos cujo dossiê de candidatura respeite as condições de admissão e de admissibilidade detalhadas no anúncio de vaga e cujas candidaturas sejam as que melhor correspondem ao perfil procurado podem ser convidadas para uma entrevista.

Podem ser realizadas provas, escritas e/ou orais, no âmbito do processo de seleção.

As entrevistas destinam-se a avaliar a motivação, o conhecimento das matérias relacionadas com as funções a exercer, bem como as competências linguísticas e gerais necessárias à luz do perfil procurado.

Os anúncios de concurso descrevem as modalidades das provas em conformidade com o disposto no Anexo III do Estatuto dos Funcionários.

À luz das candidaturas e do relatório de avaliação elaborado pelo painel, a Entidade Competente para Proceder a Nomeações adota a decisão de nomeação.

¹ O Comité Administrativo é presidido pelo Presidente do Tribunal de Justiça da União Europeia. Dele fazem ainda parte sete Membros do Tribunal de Justiça, bem como o Presidente e três Membros do Tribunal Geral. O Comité Administrativo é assistido pelo Secretário do Tribunal de Justiça. O Secretário do Tribunal Geral assiste às reuniões do Comité Administrativo.

² Participam na Reunião Geral todos os juízes e advogados-gerais do Tribunal de Justiça. O Secretário do Tribunal de Justiça assiste à Reunião Geral.

³ O Conselho de Gestão do Tribunal Geral é composto pelo Presidente do Tribunal Geral, pelo Vice-Presidente do Tribunal Geral, bem como por outros cinco juízes do Tribunal Geral. O Conselho de Gestão é assistido pelo Secretário do Tribunal Geral.

* Regulamento n.º 31 (C.E.E) 11 (C.E.E.A.) que fixa o **Estatuto dos Funcionários** e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica (JO 45 de 14.6.1962, p. 1385; EE F1 01, p. 19), conforme alterado.

O artigo 29.º, n.ºs 1 e 2, do Estatuto dos Funcionários prevê:

«1. Antes de prover as vagas existentes numa instituição, a entidade competente para proceder a nomeações examina:

a) As possibilidades de preencher o lugar através de:

- i) transferência, ou*
 - ii) nomeação nos termos do artigo 45.º-A, ou*
 - iii) promoção*
- no âmbito da Instituição;*

b) Se foram recebidos pedidos de transferência de funcionários do mesmo grau de outras instituições; e/ou

c) Se não foi possível preencher a vaga através das possibilidades referidas nas alíneas a) e b), ponderar listas de candidatos com o perfil adequado na aceção do artigo 30.º, sempre que tal se afigure adequado, tendo em conta as disposições aplicáveis no tocante a candidatos com o perfil adequado constantes do Anexo III; e/ou

d) Organizar um concurso interno na instituição, o qual deve ser aberto unicamente a funcionários e agentes temporários, na aceção do artigo 2.º do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia;

ou dar início ao processo de concurso documental, por prestação de provas, ou documental e por prestação de provas. O processo de concurso é regido pelas disposições constantes do Anexo III.

O processo pode também ser iniciado a fim de constituir uma reserva de recrutamento.

Embora respeitando o princípio de que a grande maioria dos funcionários é recrutada com base em concursos gerais, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir, não obstante a alínea d) e apenas em casos excecionais, abrir um concurso interno na instituição também aberto a agentes contratuais, tal como definidos nos artigos 3.º-A e 3.º-B do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia. Os membros desta última categoria de pessoal devem estar sujeitos a restrições no tocante a essa possibilidade, como previsto no artigo 82.º, n.º 7, do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia e tendo em conta as tarefas específicas que estavam habilitados a desempenhar na qualidade de agentes contratuais.

2. A entidade competente para proceder a nomeações pode adotar um processo de recrutamento diferente do processo de concurso, no que respeita ao recrutamento de funcionários superiores (Diretores-Gerais ou equivalentes dos graus AD 16 ou AD 15 e Diretores ou seus equivalentes dos graus AD 15 ou AD 14), assim como, em casos excecionais, para lugares que exigam qualificações especiais.