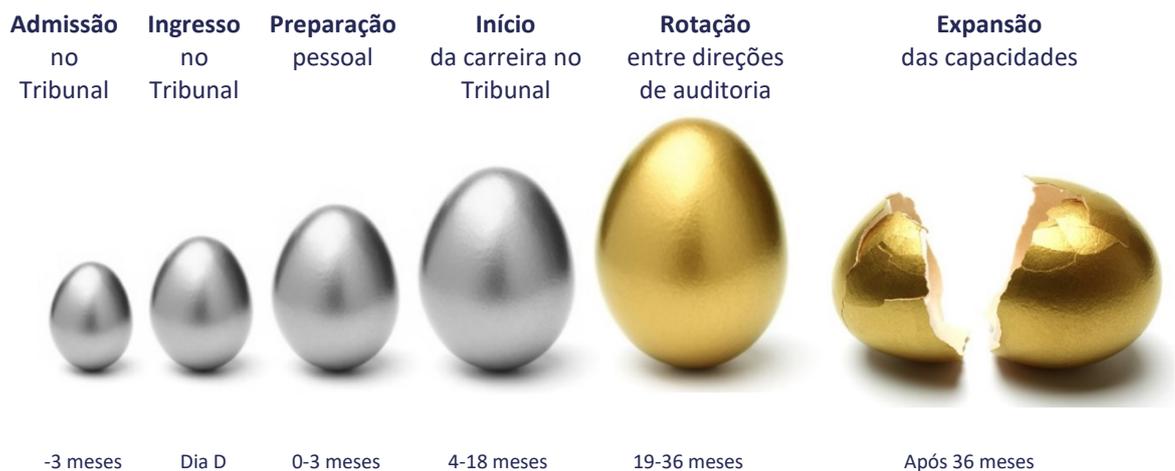


Programa ASPIRE

O ASPIRE é um novo programa criado pelo Tribunal de Contas Europeu para assegurar uma melhor integração das pessoas que recruta.

O programa decorre, em princípio, duas vezes por ano e consiste num período de iniciação constituído por ações de formação adequadas e uma imersão em equipas. A finalidade é permitir a evolução da experiência e dos conhecimentos do novo pessoal durante os seus primeiros três anos no Tribunal.

O programa foi lançado em outubro de 2016 com a publicação de um anúncio geral de abertura de vaga para 7 lugares de auditor, que foram preenchidos em abril de 2017. A segunda edição começou em fevereiro de 2017, para os recrutamentos efetuados em novembro de 2017, e a terceira teve início em março de 2018.



A de Admissão

A primeira fase do programa é a admissão, para a qual foi criado um júri de seleção constituído por gestores de auditoria e por representantes dos Recursos Humanos.

Este júri avalia as candidaturas recebidas em resultado do(s) anúncio(s) de abertura de vaga e os CV dos candidatos constantes das listas de reserva do EPSO, com a finalidade de apresentar uma lista restrita de candidatos a convidar para entrevista.

Na sequência do procedimento de entrevista, o júri elabora uma lista de potenciais candidatos a recrutar.

S de Ingresso

O Tribunal procede habitualmente a duas vagas de recrutamento por ano, a primeira no início do ano e a segunda depois do verão.

A Direção dos Recursos Humanos disponibiliza apoio administrativo e informações sobre o programa de formação aos recém-chegados.

É atribuído um orientador a cada um, de forma a facilitar os seus primeiros passos no Tribunal.

P de Preparação

Durante os seus primeiros meses no Tribunal, o novo pessoal prepara-se para o desempenho das suas tarefas mediante a participação em vários cursos organizados em diferentes blocos. Estes cursos incluem ações de formação obrigatórias para recém-chegados, formação no contexto do trabalho e cursos específicos.

I de Início

Em coordenação com os Diretores, que determinam as competências específicas e a experiência necessárias ao preenchimento das vagas, o Secretário-Geral afeta os recém-chegados a uma Câmara por um período inicial de **18 meses**. Idealmente, realizarão atividades referentes à DAS, sendo ministradas, sempre que necessário, ações de formação específicas sobre questões relacionadas com as políticas.

R de Rotação

Após este período inicial, o novo pessoal é sujeito a uma rotação, sendo afetado a outra Câmara por um novo período de **18 meses**, durante os quais deve ocupar-se, tanto quanto possível, de atividades diferentes (por exemplo, aos auditores devem ser preferencialmente atribuídas tarefas de auditorias de resultados). Este período pode variar em função do calendário das atividades a realizar.

E de Expansão

No final deste período de três anos, o novo pessoal é incentivado a expandir as suas competências e a especializar-se.

Para os auditores, este é normalmente o momento de aprofundar as suas competências de auditoria e os conhecimentos especializados sobre políticas graças à participação nos cursos de pós-graduação disponibilizados pelo Tribunal em cooperação com a *Université de Lorraine*. São também encorajados a obterem diplomas no domínio da auditoria (CGAP, CIA, etc.).