



Comunicado de Imprensa

Luxemburgo, 29 de outubro de 2020

A UE debate-se com dificuldades no recrutamento de funcionários

O Serviço Europeu de Seleção do Pessoal (EPSO) deve rever a forma como seleciona novos candidatos para a função pública da UE, afirma um novo relatório do Tribunal de Contas Europeu (TCE) publicado hoje. Num contexto de redução dos efetivos e de avanço da digitalização, as instituições da UE procuram, cada vez mais, recrutar pessoal especializado que se possa tornar operacional rapidamente. No entanto, o Tribunal observou que o processo de seleção do EPSO não está adaptado a concursos direcionados e de pequena dimensão capazes de motivar estes especialistas a candidatarem-se a cargos na função pública da UE. Ao mesmo tempo, o TCE aponta também um conjunto de insuficiências nos procedimentos de seleção generalistas realizados pelo EPSO.

O EPSO seleciona os futuros funcionários da UE através de dois tipos principais de concursos: grandes concursos para o recrutamento no grau de base de candidatos com perfis generalistas, como advogados, economistas e tradutores, e concursos mais pequenos para perfis mais específicos, como peritos em tecnologias da informação e cientistas. O EPSO foi criado em 2003, numa altura em que as instituições necessitavam de recrutar um grande número de pessoas todos os anos, devido aos alargamentos de 2004 e de 2007. No entanto, desde 2012, as instituições da UE procuram maioritariamente novos funcionários com perfis especializados e a maior parte dos concursos do EPSO tem listas de reserva pequenas (ou seja, menos de 30 candidatos aprovados).

"Os concursos do EPSO são a porta de entrada para uma carreira na função pública da UE, mas já não satisfazem as necessidades de recrutamento das instituições da União", afirmou Annemie Turtelboom, o Membro do TCE responsável pelo relatório. "O EPSO deve repensar o seu processo de seleção, introduzir um sistema novo, mais rápido, mais flexível e eficaz em termos de custos para a seleção de especialistas e aumentar a sua capacidade de adaptação a um ambiente de recrutamento em rápida mudança."

O Tribunal analisou se os processos do EPSO conseguiram atrair e selecionar potenciais candidatos adequados para as instituições da UE, em tempo útil e com uma boa relação custo-eficácia, entre 2012 e 2018. Constatou que o processo de seleção do EPSO não está adaptado a concursos

O objetivo do presente comunicado de imprensa é apresentar as principais mensagens do Relatório Especial adotado pelo Tribunal de Contas Europeu. O texto integral está disponível em www.eca.europa.eu.

ECA Press

12, rue Alcide De Gasperi - L-1615 Luxembourg

E: press@eca.europa.eu @EUAuditors eca.europa.eu

direcionados e de pequena dimensão, salientando que, neste âmbito, os procedimentos de seleção das próprias instituições eram, em geral, menos dispendiosos e mais rápidos do que os do EPSO. Para esta situação contribuem a rigidez dos procedimentos e a falta de fiabilidade do planeamento do EPSO. O Tribunal observou, ainda, que o EPSO não direciona sistematicamente as suas comunicações para o objetivo de atrair bons candidatos, e que os candidatos muito especializados correm o risco de serem eliminados no início do processo de seleção, durante os testes psicométricos, antes mesmo que os seus conhecimentos específicos sejam testados.

O Tribunal afirma, igualmente, que o EPSO é bem-sucedido na missão que lhe foi inicialmente atribuída: assegurar a disponibilização, às instituições da UE, de um número elevado de potenciais candidatos a recrutamento de grande qualidade com perfis generalistas, mediante a organização de concursos em grande escala. Estes concursos recorrentes são planeados de forma eficaz e atraem muitos candidatos de elevada qualidade a baixo custo.

No entanto, o Tribunal assinala também um conjunto de insuficiências que o EPSO tem de resolver. Dois terços dos seus eventos *EU Careers* têm lugar em Bruxelas e o EPSO atrai principalmente cidadãos da UE já residentes em Bruxelas ou no Luxemburgo, muitos dos quais trabalham ou já trabalharam em instituições da UE. Esta situação prejudica a diversidade geográfica e socioeconómica das instituições da UE. O EPSO também não tem conseguido atrair um número suficiente de licenciados ou de jovens profissionais para uma carreira nas instituições, uma vez que a percentagem de candidatos com menos de 35 anos tem vindo a diminuir. Esta realidade foi particularmente evidente num concurso para recrutamento no grau de base analisado pelo Tribunal, em que metade dos candidatos tinham mais de 35 anos. Além disso, o EPSO não acompanha o custo dos seus concursos nem mede a satisfação das instituições com os candidatos disponibilizados pelos seus procedimentos de seleção. Segundo o inquérito do Tribunal aos gestores, os candidatos recrutados através do EPSO não eram significativamente melhores que o pessoal recrutado através de outros meios.

O Tribunal recomenda que o EPSO reveja o seu processo de seleção para melhorar a resposta à mudança das necessidades de recrutamento das instituições da UE; introduza um novo quadro de seleção de especialistas; assegure uma melhor coordenação com as instituições da UE e meça o grau de satisfação destas; acompanhe o custo dos concursos e reduza a sua duração.

Nota aos diretores das publicações

Todos os anos, as instituições da UE recrutam, para carreiras a longo prazo, cerca de 1 000 novos funcionários permanentes, de um total de mais de 50 000 candidatos aos concursos gerais do EPSO, que são altamente seletivos, com uma taxa média de êxito de 2%. Entre 2012 e 2018, 411 000 candidatos disputaram 7 000 lugares nas listas de reserva do EPSO: os concursos generalistas atraem dezenas de milhares de candidatos e podem resultar em listas com 200 candidatos aprovados (ao passo que nos concursos especializados este número é inferior a 30). O EPSO reduziu a duração dos seus procedimentos de 18 para 13 meses, em média (em comparação com médias de 10-12 meses para outras organizações internacionais e de 8 meses para os procedimentos das próprias instituições), mas continua a exceder a meta de 10 meses que estabeleceu. O custo de cada candidato aprovado é de aproximadamente 24 000 euros, estando a estrutura de custos concebida para minimizar os custos dos concursos em grande escala.

O Relatório Especial 23/2020 do TCE, intitulado "Serviço Europeu de Seleção do Pessoal: é altura de adaptar o processo de seleção à mudança das necessidades de recrutamento", está disponível em eca.europa.eu em 23 línguas da UE. A sua publicação ocorre uma década depois de o TCE ter

publicado o seu primeiro relatório sobre o EPSO, e segue-se aos recentes relatórios sobre a reforma do Estatuto dos Funcionários da UE e a redução do pessoal.

As informações sobre as medidas que o Tribunal adotou em resposta à pandemia de COVID-19 encontram-se [aqui](#).

Contactos de imprensa para o presente relatório

Damijan Fišer – E-mail: damijan.fiser@eca.europa.eu Tel.: (+352) 4398 45510 / Telemóvel: (+352) 621 552 224