sua apreciação, esta se manteve dentro de limites razoáveis e não usou o seu poder de forma manifestamente errada. O Tribunal não pode, assim, substituir-se à autoridade competente para proceder a nomeações na apreciação das aptidões dos candidatos ou do interesse do serviço.

3. As decisões da Autoridade Investida do Poder de Nomeação que afectem a situação administrativa e a carreira do funcionário não podem basear-se em factos relativos ao comportamento deste e que não constem do respectivo processo individual. Uma decisão que se baseie em tais elementos viola o direito de defesa do funcionário, garantido no estatuto tanto pelo artigo 26.°, relativo ao processo individual, como pelo artigo 43.°, respeitante aos relatórios periódicos de classificação de serviço. Deste modo, viola as garantias estatutárias e deve ser anulada, por ter sido adoptada na sequência de um processo viciado de ilegalidade.

RELATÓRIO PARA AUDIÊNCIA
apresentado no processo 233/85 *

I — Exposição dos factos

1. Em 23 de Fevereiro de 1983, a Comissão adoptou uma decisão sobre a reorganização dos seus serviços de tradução em Bruxelas e no Luxemburgo. Essa reorganização devia nomeadamente incluir a criação de equipas especializadas no seio das divisões linguísticas, colocadas sob a responsabilidade de um chefe de equipa cuja designação seria precedida por um convite para a apresentação de candidaturas.

Decidiu-se proceder a essa designação após um período experimental durante o qual os diversos candidatos ao lugar exerceriam, em sistema de rotação, as funções de chefe de equipa durante seis meses.

2. Anna Bonino, que entrara ao serviço da Comissão em 1966 e ocupava desde 1974 um lugar de revisor, classificada no grau LA 4 desde 1 de Janeiro de 1979, foi encarregada das funções de chefe da equipa «Economia e Finanças» da Divisão de Tradução italiana durante o primeiro período experimental, de 1 de Junho de 1983 a 30 de Novembro do mesmo ano.

Para o período de 1 de Dezembro de 1983 a 31 de Maio de 1984 foi encarregado, a título de experiência, das funções de chefe de equipa Carlo Tutzschky, tradutor desde 1971, revisor com o grau LA 5 desde 1 de Outubro de 1976 e classificado no grau LA 4 desde 1 de Novembro de 1982.

Um terceiro funcionário que se candidatara ao período experimental desistiu.

3. Em Junho de 1984, a Comissão publicou o aviso de abertura de vaga COM/1059/84 para o lugar de chefe de equipa, na carreira

* Língua do processo: francês.

LA 5/LA 4, para a equipa de tradução «Economia e Finanças» da Divisão italiana. As funções eram aí descritas da seguinte forma:

«Sob a autoridade do chefe de divisão e de acordo com este, é responsável pela distribuição e boa execução dos trabalhos de tradução atribuídos à equipa; efectua a revisão ou tradução de textos confiados à sua equipa; vela pelo aperfeiçoamento profissional dos membros da equipa.»

As qualificações requeridas para o lugar eram

«1) Conhecimentos de nível universitário comprovados por um diploma ou experiência profissional de nível equivalente.

2) Conhecimento profundo dos problemas respeitantes à direcção dos trabalhos de uma equipa de tradutores.

3) Profunda experiência no domínio da tradução e da revisão, especialmente de textos nos domínios da Economia e das Finanças.»

Anna Bonino e Carlo Tutzschky apresentaram as respectivas candidaturas na sequência desse aviso de abertura de vaga.

4. Através de uma nota de serviço de 12 de Julho de 1984, dirigida ao chefe da Divisão de Pessoal, e que não foi comunicada à recorrente, o chefe da Divisão de Tradução italiana, Bellardi-Ricci, propôs que Carlo Tutzschky fosse nomeado para o lugar vago. Este teria assegurado um funcionamento irrepreensível do grupo durante o período experimental, reunindo o consenso dos seus colaboradores, de todos os graus, pela qualidade e tacto das suas intervenções; Anna Bonino, por seu lado, possuiria sólidos conhecimentos no domínio da economia e das finanças, mas não teria demonstrado igual aptidão relativamente à capacidade de dirigir e animar os trabalhos de uma equipa de tradutores, tradutores principais e revisores. Embora as qualificações profissionais dos dois candidatos no que respeita à sua capacidade para traduzir e rever fossem sensivelmente iguais, os dois períodos de experiência teriam confirmado a superioridade de Carlo Tutzschky no domínio da capacidade de direcção, tanto em relação à distribuição de trabalho como ao seu controlo num clima de boas relações humanas.

Com base nesta nota, cujo conteúdo foi confirmado num encontro entre Bellardi-Ricci e o director do pessoal, foi apresentada por este último uma proposta ao director-geral do Pessoal e da Administração no sentido de transferir Carlo Tutzschky, funcionário com o grau LA 4, para o lugar vago. Essa transferência foi decidida em 19 de Outubro de 1984 com efeitos a partir de 1 de Outubro do mesmo ano.

Em 29 de Outubro de 1984, a recorrente recebeu uma comunicação-tipo informando-a, sem qualquer outro esclarecimento, de que não fora escolhida.

Através de uma nota de serviço de 5 de Novembro de 1984, de que a recorrente teve conhecimento, o chefe da Divisão de Tradução italiana deu conhecimento ao pessoal de que Carlo Tutzschky tinha sido nomeado chefe da equipa «Economia e Finanças» por decisão da Autoridade Investida do Poder de Nomeação, de 19 de Outubro de 1984.

5. Em 22 de Janeiro de 1985, Anna Bonino apresentou uma reclamação contra a rejeição da sua candidatura e a nomeação de Carlo Tutzschky para o lugar de chefe de equipa, enviando cópia dessa reclamação ao presidente da «comissão paritária para a igualdade de oportunidades», instituída pela Comissão.

Em 12 de Julho de 1985, Anna Bonino foi informada de que a «comissão paritária para a igualdade de oportunidades» considerava que, à primeira vista, não lhe parecia ser de excluir a existência de uma discriminação oculta em desfavor de Anna Bonino e que, de uma forma geral, estava preocupada com a falta de funcionários do sexo feminino ao nível da responsabilidade da direcção nos serviços de tradução, em que a proporção de mulheres ao nível de chefes de equipa ou de divisão seria inferior à respectiva proporção nas outras funções do quadro LA.

Por carta de 6 de Agosto de 1985, após a interposição do presente recurso, o vice-presidente da Comissão indeferiu a reclamação de Anna Bonino.

II — Fase escrita do processo e pedidos

1. Através de requerimento entrado na Secretaria do Tribunal em 24 de Julho de 1985, Anna Bonino interpôs o presente recurso, pedindo que o Tribunal se digne:

1) declarar o recurso admissível e procedente;

2) anular

— a decisão que rejeitou a sua candidatura ao lugar de chefe da equipa de tradução «Economia e Finanças» na sequência do aviso de abertura de vaga COM/1059/84;

— a decisão de 19 de Outubro de 1984 de nomear Carlo Tutzschky;

— o indeferimento da sua reclamação;

3) condenar a Comissão nas despesas.

2. A Comissão conclui pedindo que o Tribunal se digne:

1) negar provimento ao recurso por improcedente;

2) decidir nos termos de direito quanto às despesas.

3. Foram apresentados pelas partes principais memorandos de réplica e de tréplica.

4. Por despacho de 21 de Março de 1986, o Tribunal decidiu admitir a intervenção da Union syndicale — service public européen — Bruxelles em apoio dos pedidos da recorrente.

No seu pedido de intervenção, a interveniente conclui pedindo que o Tribunal se digne:

1) decidir em conformidade com os pedidos apresentados pela recorrente;

2) condenar a Comissão nas despesas do processo de intervenção.

5. Com base no relatório do juiz relator e ouvido o advogado-geral, o Tribunal (Terceira Secção) decidiu dar início à fase oral sem diligências de instrução prévias.

III — Fundamentos e argumentos das partes apresentados no decurso da fase escrita

1. *Fundamentos e argumentos da recorrente*

A recorrente fundamenta o seu recurso em excesso de poder, violação do estatuto dos funcionários, nomeadamentedo n.° 3 do artigo 5.°, do n.° 1 do artigo 7.°, do artigo 27.° e do n.° 1 do artigo 45.°, e por violação dos princípios da igualdade entre homens e mulheres, da fundamentação dos actos administrativos e da protecção da confiança legítima.

Invoca, antes de mais, a falta de fundamentação da decisão impugnada alegando que, tendo em conta as circunstâncias do caso presente, teria sido necessária *uma funda-*

mentação especialmente circunstanciada, e isto por uma dupla razão:

— a decisão da AIPN de escolher Carlo Tutzschky e não a recorrente teria sido absolutamente surpreendente, dado que toda uma série de argumentos teria militado em favor da escolha da recorrente: a sua maior experiência profissional e antiguidade, superior em cerca de 5 anos no serviço e no grau, o facto de ela vir desempenhando há dez anos, *de facto*, as funções de chefe de equipa, o maior número de línguas a partir das quais ela trabalha, a aprovação num concurso interno para economistas e a participação num curso de direcção;

— a aplicação do princípio fundamental da igualdade entre homens e mulheres deveria basear-se num sistema de sanções adequadas e numa tutela jurisdicional eficaz. Dada a situação de grave sub-representação feminina nos lugares de responsabilidade do nível em causa, deveriam ser evitadas discriminações ocultas mediante a obrigação imposta à AIPN de fundamentar aescolha de um homem de forma a convencer de que não excedeu o seu poder de apreciação.

Ora, antes da interposição do presente recurso, não teria sido comunicada à recorrente qualquer fundamentação da escolha da AIPN, quer por escrito quer oralmente. Em especial, o chefe da Divisão de Tradução não lhe teria explicado as razões dessa escolha e apenas teria exprimido a respeito do seu trabalho apreciações positivas, mesmo depois de terminado o período experimental.

As *apreciações* relativas à avaliação das capacidades de direcção durante o período experimental, contidas na nota de serviço de 12 de Julho de 1984 e invocadas pela Comissão perante o Tribunal durante o presente processo, *não seriam legalmente oponíveis à recorrente* e não constituiriam uma fundamentação admissível. De facto, o relatório respeitante ao desempenho desse período experimental deveria, a exemplo do relatório de classificação ou do relatório de estágio, ser enviado à recorrente para lhe permitir formular observações e, a seguir, junto ao respectivo processo individual, nos termos dos n.^{os} 1 e 2 do artigo 26.°, do artigo 43.° e, por analogia, do n.° 2 do artigo 34.° do estatuto dos funcionários (ver acórdão do Tribunal de 3 de Fevereiro de 1971, Rittweger, 21/70, Recueil, p. 7). Por não terem respeitado estas exigências, aquelas apreciações não poderiam legalmente servir para fundamentar a decisão impugnada.

A recorrente contesta, além disso, *o mérito da escolha da AIPN*, baseada numa pretensa falta de capacidade de direcção. Esta apreciação não se teria apoiado em qualquer elemento concreto ou facto preciso e seria desmentida pelo facto, comprovado pelos relatórios de classificação de serviço, de a recorrente ter exercido de facto, durante dez anos, as funções de chefe de equipa no domínio em questão. Os seus excelentes relatórios de classificação, incluindo o relativo ao período de 1 de Julho de 1981 a 30 de Junho de 1983, elaborado após o período experimental, fariam expressamente referência às tarefas de distribuição e de coordenação do trabalho por ela efectuadas na equipa, que seriam funções essenciais do chefe de equipa, e salientariam o seu bom sentido de organização, de responsabilidade, de iniciativa, de trabalho em equipa e de relações humanas. Além disso, a recorrente teria frequentado com aproveitamento cursos de direcção. Por fim, já depois do período de experiência, ter-lhe-iam dado

conta da possibilidade de lhe arranjarem um lugar semelhante, já que as suas qualificações profissionais não estavam em causa, tendo-lhe mesmo sido oferecida a nomeação como chefe de equipa noutra divisão.

A recorrente alega, em seguida, *que a decisão impugnada violou o princípio da igualdade entre homens e mulheres* e resulta de uma atitude de discriminação em razão do sexo. A este respeito, invoca o carácter surpreendente da escolha tendo em conta as funções por ela exercidas desde há dez anos, assim como a opinião manifestada pela comissão paritária para a igualdade de oportunidades e salienta que, para catorze divisões linguísticas da Comissão, com um total de 66 equipas, há no lugar de chefe de equipa 50 funcionários do sexo masculino e 14 do sexo feminino, ou seja, 28 %; em relação aos serviços sediados no Luxemburgo, essa proporção seria de 10,52 % e a única divisão linguística com chefes de equipa femininos seria a dinamarquesa.

Finalmente, a recorrente alega que a *decisão impugnada violou a regra da protecção da confiança legítima* pois a recorrente teria podido legitimamente confiar numa aplicação efectiva do princípio da igualdade entre homens e mulheres, dadas as diversas declarações e mensagens oficiais da Comissão, que, nomeadamente, anunciavam a intervenção junto dos serviços no sentido de que o recrutamento de funcionários do sexo feminino não fosse recusado sem razão.

2. *Fundamentos e argumentos da parte interveniente*

A parte interveniente começa por alegar que, em caso de igualdade de condições entre candidatos do sexo masculino e do sexo feminino, *deve ser dada preferência à mulher,* uma vez que em relação aos lugares do nível em causa existe grande desequilíbrio entre homens e mulheres. Este princípio derivaria da fundamental importância da regra da igualdade entre os sexos, reconhecida na jurisprudência do Tribunal, nas directivas do Conselho e nas declarações e resoluções do Conselho e da Comissão. Ele deveria ser aplicado para garantir uma representação mais equilibrada das mulheres, do mesmo modo que, segundo a jurisprudência do Tribunal, a nacionalidade poderia funcionar como critério de preferência na hipótese de equivalência dos títulos de diferentes candidatos, a fim de manter ou restabelecer o equilíbrio geográfico entre o pessoal. Atendendo à importância primordial da igualdade entre os sexos, este critério teria a natureza de critério preferencial obrigatório numa situação de grave desequilíbrio. A recorrente teria provado que a AIPN considerou sem razão que ela não tinha uma aptidão pelo menos igual para dirigir e dinamizar uma equipa e que o candidato escolhido e ela própria tinham assim igual vocação para a nomeação no lugar em causa. Dada a significativa sub-representação feminina nos lugares de chefe de equipa de tradução (28 % e 10,52 % para o Luxemburgo; contra, respectivamente, 46,73 %, 43,39 %, 58,78 % e 61,53 % para os graus LA 5, LA 6, LA 7 e LA 8), a recorrente gozaria de um direito de preferência para essa nomeação.

A parte interveniente dá, em seguida, apoio ao fundamento da recorrente segundo o qual a *igualdade entre homens e mulheres exige uma fundamentação especialmente circunstanciada,* que determina a inversão do ónus da prova. Refere, a este respeito, o programa comunitário da Comissão a médio prazo — 1986 a 1990 — sobre a «Igualdade de oportunidades para as mulheres» [documento COM (85)801, de 19.12.1985)] e o relatório provisório da Comissão sobre a execução da Directiva 79/7/CEE, de 19 de Dezembro de 1978 [documento COM (83)793, de 6.1.1984]. Uma vez que existe

um conjunto de indícios concordantes no sentido de uma discriminação em razão do sexo, haveria que admiti-la como provada. Para este efeito, a interveniente cita estatísticas segundo as quais a taxa de representação feminina diminui na Comissão à medida que se sobe na hierarquia dos graus das categorias B e A e do quadro LA.

Por fim, a interveniente alega que a *Comissão gerou, relativamente ao seu pessoal, expectativas legítimas quanto à aplicação efectiva do princípio da igualdade das mulheres.* Refere a este respeito as declarações da Comissão perante oParlamento, o Comité Económico e Social e a opinião pública sobre o seu papel-piloto neste domínio, a criação de diversos grupos de trabalho sobre esta questão e o «Programa de acção da Comunidade sobre a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres 1982-1985», aprovado em 1981. Ora, a Comissão não teria adoptado as medidas adequadas para dar cumprimento efectivo ao princípio da igualdade entre homens e mulheres. As estatísticas demonstrariam a ausência de alterações significativas no domínio da representação feminina nos níveis superiores da hierarquia no decurso dos últimos anos: assim, a taxa média da representação feminina nos três graus mais elevados da categoria A seria de 1,95 %, e de 10,9 % para os outros graus da mesma categoria. A própria Comissão teria admitido não considerar satisfatórios os resultados obtidos neste domínio. Para reforçar esta conclusão, a parte interveniente faz ainda referência ao «Novo programa de acção da Comunidade sobre a promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres 1982-1985», a uma declaração do Comité «Igualdade de tratamento», composto por representantes das organizações sindicais e profissionais e da administração, e às suas próprias reivindicações neste domínio relativamente à atribuição de efectivos poderes à comissão paritária para a igualdade de oportunidades.

3. *Fundamentos e argumentos da Comissão*

A Comissão salienta que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal (acórdãos de 14 de Julho de 1983, Øhrgaard, 9/82, Recueil, p. 2387; de 21 de Abril de 1983, Ragusa, 282/81, Recueil, p. 1258; de 24 de Março de 1983, Colussi, 298/81, Recueil, p. 1142), a *AIPN dispõe de uma larga margem de apreciação na avaliação do interesse do serviço e dos méritosa considerar.* No caso presente, a análise comparativa dos méritos respectivos ter-se-ia baseado nos resultados dos períodos de experiência dos dois candidatos, tendo nomeadamente servido para avaliar as capacidades de direcção de ambos. O período de experiência da recorrente teria evidenciado que as suas capacidades de direcção se situavam nitidamente abaixo das do seu concorrente e das de outros chefes de equipa. Este juízo da AIPN, que o Tribunal não pode substituir pelo seu, não estaria viciado por qualquer erro manifesto ou preconceito relativamente à recorrente. A escolha da AIPN não seria, de forma alguma, surpreendente, já que as funções de chefe de equipa no âmbito da equipa reorganizada são totalmente distintas das tarefas desempenhadas anteriormente pela recorrente, e os relatórios periódicos sobre as tarefas de coordenação efectuadas pela recorrente no período anterior não teriam sido suficientes para comprovar a sua aptidão para o novo emprego e não lhe teriam conferido qualquer direito a ser nomeada para aquele lugar. Tendo embora considerado a antiguidade, os diplomas e os conhecimentos linguísticos da recorrente, a AIPN teria prefe-

rido Carlo Tutzschky, que dispunha igualmente de excelentes títulos, diplomas e relatórios de classificação de serviço, e que tinha assegurado um funcionamento irrepreensível do seu grupo durante o período de experiência.

A *AIPN não seria obrigada a fundamentar as suas decisões* de promoção relativamente aos candidatos não promovidos (ver acórdão de 13 de Julho de 1972, Bernardi, 90/71, Recueil, p. 609). Tal decisão basear-se-ia, entre outros elementos, no carácter, no comportamento e no conjunto da personalidade do interessado e não poderia assim ser objecto de qualquer fundamentação. Este princípio, que seria válido, por maioria de razão, para as decisões de transferência para outro lugar do mesmo grau com base no poder discricionário da AIPN para organizar livremente os seus serviços, não seria afectado pelo facto de uma mulher figurar entre os candidatos excluídos. A administração seria livre de organizar os seus serviços e soberana para avaliar a aptidão dos funcionários interessados numa transferência, sem estar obrigada a fundamentar as suas decisões em relação aos candidatos, ainda que do sexo feminino.

A Comissão afirma, além disso, que as *razões da escolha foram claramente explicadas à recorrente* durante uma entrevista que ela teria tido com o seu chefe de divisão e com o director responsável, explicação verbal que a Comissão estaria pronta a provar através de testemunhas. A comunicação por via oral daquelas razões seria suficiente e até preferível, dado que os considerandos de uma fundamentação escrita poderiam prejudicar o candidato excluído. A AIPN não teria querido confirmar à recorrente por escrito o teor da mencionada entrevista a fim de evitar que conclusões desagradáveis baseadas no período de experiência constassem do seu processo individual, quando a sua competência e conhecimentos na área «Economia e Finanças» não estavam em causa.

O *princípio da igualdade entre homens e mulheres não pode impedir a Comissão de recorrer ao critério da aptidão dos candidatos.* Este critério referir-se-ia a uma grande diversidade de apreciações, atendendo às funções a desempenhar, que seriam estranhas à questão do sexo das pessoas. No caso presente, a escolha de Carlo Tutzschky ter-se-ia justificado no interesse do serviço pelos resultados dos períodos de experiência, do ponto de vista do tacto dasintervenções, da capacidade de exercer o controlo num clima de boas relações humanas e do carácter flexível do futuro chefe de equipa. A AIPN não teria revelado, a este respeito, qualquer preconceito em relação ao sexo da recorrente. A Comissão paritária para a igualdade de oportunidades, cujas declarações seriam aliás muito prudentes, apenas teria, evidentemente, tomado em consideração os elementos que a recorrente lhe tinha apresentado e não o resultado desfavorável do seu período de experiência e os comentários verbais negativos dos seus superiores hierárquicos a esse respeito.

A *protecção da confiança legítima pressuporia que a administração tivesse gerado* ao particular *expectativas legítimas, dando-lhe garantias precisas* (ver acórdão de 19 de Maio de 1983, Mavridis, 289/81, Recueil, p. 1745). Ora, a Comissão jamais teria garantido às mulheres que seriam promovidas de preferência aos homens, mesmo quando a AIPN, fazendo uso razoável do seu poder de apreciação, considerasse que a promoção do

candidato masculino se impunha no interesse do serviço. A desproporção numérica entre homens e mulheres num serviço não permitiria, por si só, concluir que as nomeações ou promoções são feitas discriminatoriamente. A própria recorrente nunca teria recebido a garantia de que seria promovida a chefe de equipa, uma vez que o objectivo do sistema dos períodos de experiência teria sido, precisamente, apurar o candidato mais apto a exercer essas funções.

U. Everling
Juiz relator