

Dispositivo

- 1) É negado provimento ao recurso.
- 2) A Wolf Oil Corporation NV é condenada nas despesas.

(¹) JO C 339 de 12.10.2020.

Recurso interposto em 1 de junho de 2021 — SV/EIB**(Processo T-311/21)**

(2021/C 329/40)

*Língua do processo: inglês***Partes**

Recorrente: SV (representantes: L. Levi e M. Vandenbussche, advogadas)

Recorrido: Banco Europeu de Investimento

Pedidos

O recorrente conclui pedindo que o Tribunal Geral se digne:

- anular o relatório de avaliação do recorrente relativo a 2019;
- anular a Decisão do Conselho Geral, de 26 de junho de 2020, que confirma o relatório de avaliação de 2019 no âmbito da avaliação do Diretor-Geral do pessoal, bem como a Decisão da Direção-Geral do Pessoal, de 22 de fevereiro de 2021, que negou provimento ao recurso administrativo do recorrente;
- atribuir uma indemnização ao recorrente pelo dano patrimonial por si sofrido, como descrito no presente recurso;
- atribuir uma indemnização ao recorrente pelo dano não patrimonial por si sofrido, avaliado *ex aequo et bono* em 5 000 euros;
- condenar o recorrido no pagamento de todas as despesas.

Fundamentos e principais argumentos

O recorrente invoca seis fundamentos de recurso.

1. Primeiro fundamento, relativo a um controlo incompleto da avaliação — Violação das Regras de Execução do Banco Europeu de Investimento (BEI).
 - O recorrente alega que o Conselho Geral não efetuou uma apreciação completa da avaliação do desempenho, como exigido pelas Regras de Execução do BEI, mas limitou-a a um controlo superficial, que apenas verificou se o relatório estava viciado por um erro manifesto de apreciação. Na mesma linha, o recorrente alega que a Direção-Geral do Pessoal também não efetuou um controlo completo da avaliação de desempenho, em violação do disposto nas Regras de Execução do BEI.
2. Segundo fundamento, relativo à apreciação ilegal da classificação de desempenho absoluta dos objetivos e competências do recorrente — Violação das Diretrizes de Gestão de Desempenho.
 - A avaliação de objetivos e competências do recorrente feita pelo seu superior hierárquico viola as Diretrizes de Gestão de Desempenho, na medida em que é baseada numa apreciação relativa aplicável na Divisão, no Departamento e na Direção, em vez de uma apreciação absoluta dos resultados e demonstração de competências do recorrente. Tal apreciação incorreta foi, posteriormente, validada e aplicada pelo Conselho Geral e pela Direção-Geral do Pessoal, o que implica igualmente a ilegalidade da decisão destes últimos.

3. Terceiro fundamento, relativo à violação do dever de fundamentação e da secção 3.4 das Diretrizes de Gestão de Desempenho.
 - O recorrente alega que o recorrido não fundamentou devidamente o relatório de avaliação, já que esse relatório não apresenta documentos relativos ao diálogo entre o recorrente e o seu superior hierárquico e as razões apresentadas são insuficientes para compreender as classificações inferiores comparativamente ao ano anterior.
4. Quarto fundamento, relativo ao erro manifesto de apreciação e à falta de uma apreciação justa, objetiva e exaustiva do desempenho absoluto do recorrente — Violação do dever de boa administração e do dever de diligência — Violação das Diretrizes de Gestão de Desempenho.
 - O recorrente considera que a apreciação efetuada pelo seu superior hierárquico, aprovada pelo Conselho Geral e pela Direção-Geral do Pessoal, não tomou devidamente em conta todos os fatores e está viciada por erros manifestos.
5. Quinto fundamento, relativo à violação do dever de fundamentação e ao erro manifesto de avaliação em relação ao controlo feito pelo superior hierárquico e, em especial, a não-promoção à função de nível D.
 - O recorrente alega que preenchia todos os critérios para uma promoção, em especial por ter um bom desempenho na sua função atual, ter a capacidade e o potencial para desempenhar funções de nível superior, como lhe foi confirmado pelo seu superior hierárquico em várias ocasiões e ter demonstrado motivação para trabalhar num nível superior, especialmente considerando que exerceu continuamente funções com responsabilidade de nível superior. Alega que o recorrido não fundamentou a sua decisão de não o promover. Tal fundamentação não se encontra na Decisão do Conselho Geral nem na Decisão da Direção-Geral do Pessoal.
6. Sexto fundamento, relativo à violação do direito a ser ouvido.
 - Os resultados do desempenho de 2019 não refletem o diálogo individualizado e foram totalmente inesperados.

Recurso interposto em 9 de junho de 2021 — TB/ENISA

(Processo T-322/21)

(2021/C 329/41)

Língua do processo: inglês

Partes

Recorrente: TB (representantes: L. Levi e N. Flandin, advogados)

Recorrida: Agência da União Europeia para a Cibersegurança (ENISA)

Pedidos

O recorrente conclui pedindo que o Tribunal Geral se digne:

- anular a decisão tácita do Diretor Executivo da ENISA de não indicar o lugar de Head of Unit of Policy Office (Chefe da Unidade de Desenvolvimento de Políticas) e o lugar de Head of Unit of Finance and Procurement (Chefe da Unidade de Finanças e Aprovisionamento) para efeitos de mobilidade interna («decisão tácita»);
- A decisão tácita foi revelada:
 - na Informação Administrativa 2020-11 que apresentou as conclusões dos diálogos sobre mobilidade interna de 1 de setembro de 2020, publicada em 3 de setembro de 2020 («Conclusões»), de acordo com as quais foram identificados três lugares de Chefe de Unidade para efeitos de mobilidade interna, correspondentes nomeadamente à Secured Infrastructure and Service Unit (Unidade de Segurança dos Serviços e das Infraestruturas) (COD1), à Data Security and Standardisation Unit (Unidade de Segurança dos Dados e Normalização) (COD2) e à Operational Security Unit (Unidade de Segurança Operacional) (COD3);
 - nas Decisões de 5 de agosto de 2020, publicadas no sítio Internet da ENISA, relativas a duas vagas no âmbito de um concurso geral para os lugares de Head of Unit for Executive Director Office (Chefe de Unidade do Gabinete do Diretor Executivo) e para os Corporate Support Services (Serviços de Apoio Institucional).
- na medida do necessário, anular as Conclusões e as Decisões de 5 de agosto de 2020;