

Direção-Geral Comunicação

Publicação de uma vaga para o cargo de Chefe da Representação (m/f) em Nicósia, Chipre

(Agente temporário - grau AD13)

(Ver artigo 2.º, alínea b), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (ROA)

COM/2024/10457

Quem somos

A Comissão Europeia está a organizar um processo de seleção externo de um agente temporário para prover o posto de Chefe da Representação em Chipre. O local de afetação é Nicósia. A Representação faz parte da Direção-Geral Comunicação (Direção DGA1.C, «Representação e Comunicação nos Estados-Membros»).

A DG Comunicação (DG COMM), enquanto serviço de comunicação institucional sob a autoridade da presidente, promove as prioridades políticas da Comissão Europeia e contribui para aproximar a Europa dos cidadãos.

As representações — enquanto parte da DG COMM — são os olhos, os ouvidos e a voz da Comissão no terreno em todos os Estados-Membros da UE.

As representações representam a Comissão nos Estados-Membros: exprimem os pontos de vista da Comissão perante as autoridades nacionais, regionais e locais, os parlamentos, os cidadãos e outras entidades.

Prestam apoio aos membros do Colégio: contribuem para o êxito das visitas dos comissários ao Estado-Membro em causa, organizando reuniões e velando pela cobertura mediática, prestando informações sobre os últimos acontecimentos políticos e assegurando o seguimento.

Fornecem informações e análises políticas e económicas: informam sobre a evolução política e económica nos Estados-Membros e fornecem à presidente e ao Colégio informações atualizadas sobre as tendências e os acontecimentos que têm lugar em toda a UE.

Colaboram com os meios de comunicação social nacionais, regionais e locais: juntamente com o Serviço do Porta-Voz, prestam informações aos jornalistas sobre as prioridades e o trabalho da Comissão, organizam conferências de imprensa, respondem a perguntas e, quando necessário, esclarecem posições. Adaptam a mensagem da Comissão às necessidades locais.

As representações chegam aos cidadãos: são o polo de informação da UE nos Estados-Membros. Estabelecem contactos, coordenam o trabalho das redes de informação e interagem com os cidadãos, quer pessoalmente quer através das redes sociais.

O que propomos

O cargo de Chefe da Representação da Comissão Europeia em Nicósia, Chipre.

As suas responsabilidades incluem:

- exercer funções de porta-voz da Comissão Europeia no Estado-Membro de acolhimento;
- desenvolver e aplicar uma estratégia para explicar e reforçar o apoio às políticas da Comissão, incluindo a alto nível;
- acompanhar as evoluções políticas, económicas e sociais e informar das mesmas os serviços centrais;
- assegurar a gestão estratégica das atividades da Representação, com os respetivos recursos humanos e financeiros, velando pela sua coerência e compatibilidade com as prioridades de comunicação da Comissão, em conformidade com os objetivos anuais;
- dirigir as redes de informação da Comissão no Estado-Membro de acolhimento;
- coordenar a cooperação com o Gabinete de Ligação do Parlamento Europeu.

O Chefe de Representação supervisiona, na qualidade de gestor orçamental subdelegado, todos os aspetos da atividade da Representação, pelo que o seu cargo é considerado «sensível». A duração do mandato é inicialmente limitada a três anos, com possibilidade de uma única prorrogação por dois anos, no máximo.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

Os candidatos devem ter:

Qualidades pessoais

- Forte capacidade para desenvolver relações de trabalho positivas baseadas na colaboração com partes interessadas e com parceiros internos e externos de alto nível.
- Excelentes capacidades de comunicação e representação.
- Capacidade comprovada para identificar prioridades, conceber linhas de ação e reagir rapidamente a circunstâncias em rápida mutação.

Competências e experiência especializadas

- Excelente conhecimento das prioridades políticas e das relações interinstitucionais da Comissão.
- Será considerada uma mais-valia importante: experiência profissional adquirida no domínio da comunicação, dos meios de comunicação social e das questões políticas e económicas, incluindo a participação ou a preparação de negociações de alto nível ou nível político, e uma rede relevante no Estado-Membro de acolhimento.
- Boa compreensão dos circuitos administrativos e financeiros da Comissão.
- Excelente conhecimento da situação política e dos meios de comunicação social do país de acolhimento.

Competências de gestão

- Capacidade para cooperar estreitamente à distância.
- Capacidade para dirigir e motivar uma equipa pluridisciplinar e multicultural num contexto político complexo.

- Capacidade para estabelecer e adaptar os objetivos da Representação em consonância com as principais ações de comunicação da Comissão.
- Capacidade para definir prioridades e centrar-se nelas, bem como para dar seguimento e avaliar os trabalhos realizados para alcançar os objetivos.
- Capacidade para recrutar e conservar pessoal qualificado.

Condições de admissão (critérios de admissibilidade)

Os candidatos devem cumprir os requisitos enunciados no artigo 12.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (ROA)¹.

Só serão admitidos à fase de seleção os candidatos que, **até ao termo do prazo de candidatura**, cumprirem os critérios formais seguintes:

- Nacionalidade: ser nacional de um dos Estados-Membros da União Europeia.
- Título ou diploma universitário: os candidatos devem possuir, alternativamente:
 - habilitações de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, quando a duração normal desses estudos for igual ou superior a quatro anos;
 - habilitações de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e experiência profissional relevante de, pelo menos, um ano, quando a duração normal desses estudos for igual ou superior a três anos (este ano de experiência profissional não pode estar incluído na experiência profissional pós-licenciatura abaixo exigida).

Só são tidos em consideração diplomas obtidos em Estados-Membros da UE ou que tenham sido objeto de certificados de equivalência emitidos pelas autoridades de um desses Estados-Membros.

- Experiência profissional: além das habilitações exigidas acima, na data-limite para a apresentação das candidaturas fixada no presente anúncio, os candidatos devem demonstrar que possuem experiência profissional de, pelo menos, 15 anos, adquirida após a obtenção do diploma que dá acesso ao processo de seleção². Destes 15 anos, pelo menos quatro anos devem corresponder ao exercício de funções de gestão. No *curriculum vitae*, os candidatos devem indicar claramente em relação a todos os anos durante os quais adquiriram experiência de gestão (1) a designação e a natureza dos cargos de gestão exercidos e (2) o número de efetivos sob a sua responsabilidade no âmbito dessas funções.

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140501>

² Para poder ser considerada como tal, a experiência profissional tem de constituir uma verdadeira relação de trabalho, definida como real, genuína e remunerada, envolvendo uma atividade por conta de outrem (qualquer tipo de contrato) ou a prestação de um serviço. As atividades profissionais exercidas a tempo parcial são calculadas proporcionalmente com base na percentagem certificada de horas de trabalho a tempo inteiro. São tomadas em consideração as licenças de maternidade, paternidade e adoção concedidas no âmbito de um contrato de trabalho. Os doutoramentos são equiparados a experiência profissional, mesmo que não remunerados, por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

- Línguas: nos termos do artigo 12.º, n.º 2, alínea e), do Regime aplicável aos Outros Agentes, os candidatos devem possuir um conhecimento aprofundado de uma das línguas oficiais da UE³ e um conhecimento satisfatório de uma outra dessas línguas.

Para satisfazer as necessidades do serviço, os candidatos devem ter capacidade para trabalhar na língua oficial do país de acolhimento (grego).

- Limite de idade: os candidatos não devem ter ainda atingido a idade normal da reforma que, para os funcionários da União Europeia, corresponde ao último dia do mês em que atingem 66 anos de idade (ver artigo 52.º, alínea a), do Estatuto dos Funcionários)⁴.

Processo de seleção

A seleção será efetuada de acordo com os procedimentos de seleção da Comissão Europeia [Decisão da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, [C (2013) 9049 final] relativa às políticas de recrutamento e emprego de agentes temporários]⁵.

O processo terá duas fases distintas e sucessivas:

1. Pré-seleção

No âmbito do presente processo de seleção, a Comissão Europeia constitui um júri de pré-seleção.

O júri de pré-seleção é composto em conformidade com a Decisão da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, [C (2013) 9049] relativa às políticas de recrutamento e emprego de agentes temporários.

Este júri analisa todas as candidaturas, procede a uma primeira verificação da admissibilidade e, em função dos critérios de seleção acima referidos, identifica os candidatos com o perfil mais adequado, que poderão ser convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção.

Para o efeito, os candidatos devem apresentar os seguintes documentos aquando da apresentação da sua candidatura:

- a) um *curriculum vitae* (CV);**
- b) uma carta de motivação.**

Para que o júri de pré-seleção possa decidir da admissão das candidaturas, os candidatos devem indicar claramente no CV:

- relativamente aos estudos: as datas de início e de termo, a duração normal do ciclo completo de estudos e o título exato do diploma obtido;
- relativamente às experiências profissionais: as datas de início e de termo de cada experiência profissional e a natureza exata das funções exercidas, especificando o número de efetivos e a dimensão do orçamento gerido.

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01958R0001-20130701&qid=1408533709461&from=PT>

⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

⁵ <https://commission.europa.eu/system/files/2018-07/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf>

2. Seleção

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elabora as suas conclusões e propõe uma lista dos candidatos a convocar para uma entrevista final com o diretor-geral e o relator designado para o processo de seleção, a fim de serem avaliados e comparados de forma objetiva e imparcial, com base nas suas qualificações, experiência profissional e conhecimentos linguísticos, conforme indicado no presente anúncio. O relator assegura a transparência e as garantias processuais ao longo de todo o processo.

Os candidatos convocados para uma entrevista final passam um dia completo num centro de avaliação gerido por consultores externos de recursos humanos. Em função dos resultados da entrevista e do relatório do centro de avaliação, o Diretor-Geral toma a decisão final de nomeação.

Documentos comprovativos

Antes da entrevista final, os candidatos pré-selecionados devem apresentar os seguintes documentos comprovativos oficiais que confirmem as informações fornecidas no CV e na carta de motivação respetivos.

- Cópia de um documento comprovativo da nacionalidade (bilhete de identidade ou passaporte);
- Cópia do(s) diploma(s) ou certificado(s) do nível de habilitações exigido;
- Certificados de emprego que comprovem a duração da experiência profissional.

Estes documentos devem indicar claramente a data de início e a data de termo e a continuidade de cada um dos períodos de experiência profissional a contabilizar para efeitos do presente processo de seleção. Para o efeito, os candidatos devem, de preferência, apresentar certificados do empregador atual e dos empregadores anteriores. Se não for possível, aceitar-se-ão, por exemplo, cópias dos seguintes documentos: contratos de trabalho, acompanhados da primeira e última folhas de vencimento e da folha de vencimento mensal final de cada ano intermédio, se a duração do contrato tiver sido superior a um ano; cartas oficiais ou atos de nomeação, acompanhados da última folha de vencimento; certificados de emprego; declarações fiscais.

Os candidatos convidados para a entrevista final deverão apresentar uma declaração em que se comprometem a agir no interesse público e com independência, bem como uma declaração relativa a interesses suscetíveis de prejudicar a sua independência.

Nomeação

O candidato selecionado deve ter cumprido as obrigações impostas pela legislação relativa ao serviço militar, oferecer as garantias de idoneidade moral requeridas para o exercício das suas funções e estar fisicamente apto para o efeito.

O candidato selecionado deve possuir um certificado de credenciação de segurança válido ou estar em condições de o obter junto da respetiva autoridade nacional de segurança. A credenciação de segurança pessoal é uma decisão administrativa tomada após a conclusão de um inquérito de segurança efetuado pela autoridade nacional de segurança competente, em conformidade com as disposições legislativas e regulamentares nacionais aplicáveis nesse domínio, que certifica que uma pessoa pode ser autorizada a aceder a informações

classificadas até um determinado nível. (Note-se que o procedimento necessário para a obtenção de um certificado de credenciação de segurança só pode ser iniciado a pedido do empregador e não pelo candidato).

O candidato selecionado só poderá aceder a informações classificadas da UE (ICUE) de nível igual ou superior a CONFIDENTIEL UE/EU CONFIDENTIAL e participar em reuniões em que essas informações sejam abordadas depois de emitido o certificado de credenciação de segurança pessoal pelo Estado-Membro em causa e concluído o processo de credenciação com as informações legalmente obrigatórias fornecidas pela Direção de Segurança da Comissão Europeia.

Igualdade de oportunidades

Em conformidade com o artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários, a Comissão persegue o objetivo estratégico de alcançar a igualdade de género a todos os níveis de gestão e aplica uma política de igualdade de oportunidades, incentivando as candidaturas suscetíveis de contribuir para uma maior diversidade, igualdade de género e equilíbrio geográfico em geral.

Condições do contrato de trabalho

Aos candidatos selecionados poderá ser proposto um contrato de agente temporário, nos termos do artigo 2.º, alínea b), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (ROA), em conformidade com a Decisão C(2013)9049 final da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, relativa à política de recrutamento e emprego dos agentes temporários⁶.

O contrato inicial terá uma vigência de três anos, com possibilidade de prorrogação por um período máximo de dois anos.

O período máximo de vigência do contrato terá também em consideração as disposições pertinentes da Decisão C(2013)9049 final da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, no que respeita à duração máxima do recurso a pessoal não permanente (sete anos num período de doze anos).

Além disso, as regras de rotação (C/2008/3983)⁷ preveem um limite de dois destacamentos subsequentes nas representações e limites para o tempo passado numa ou em duas representações antes do regresso à sede. A situação dos candidatos deve estar em conformidade com estes limites.

LOCAL DE AFETAÇÃO: Nicósia, Chipre

GRAU: AD13

Independência e declaração de interesses

Antes de assumir funções, o candidato selecionado deverá apresentar uma declaração em que se compromete a agir no interesse público e com independência, e declarar quaisquer interesses suscetíveis de prejudicar a sua independência.

⁶ <https://commission.europa.eu/system/files/2018-07/commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf>

⁷ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008D3983&qid=1730318678690>

Informações importantes para os candidatos

Recorda-se aos candidatos que os trabalhos dos júris são confidenciais. Nem os candidatos nem quaisquer outras pessoas em seu nome estão autorizados a contactar, direta ou indiretamente, os seus membros. Todos os pedidos de informação devem ser enviados para o secretariado do respetivo júri.

Proteção de dados pessoais

A Comissão assegura que os dados pessoais dos candidatos são tratados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho⁸. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

Procedimento de candidatura

Antes de apresentarem a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade («Condições de admissão»), em especial no que se refere aos tipos de diplomas e à experiência profissional, bem como às capacidades linguísticas exigidas. O não cumprimento de algum desses requisitos implica a exclusão automática do processo de seleção.

Caso pretenda candidatar-se, deve inscrever-se no sítio Web a seguir indicado e seguir as instruções relativas às diferentes fases do processo:

<https://europa.eu/!NCKMBd>

Os candidatos devem ter um endereço de correio eletrónico válido, que será utilizado para confirmar a sua inscrição, bem como para manter o contacto ao longo de todo o processo. Por conseguinte, a Comissão Europeia deve ser informada de qualquer alteração desse endereço de correio eletrónico.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um CV em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass⁹, e uma carta de motivação (com 8 000 caracteres, no máximo). Os CV e as cartas de motivação dos candidatos podem ser apresentados em qualquer uma das línguas oficiais da União Europeia.

É do interesse dos candidatos garantir a exatidão, a exaustividade e a veracidade dos dados constantes do respetivo processo de candidatura.

Depois de terminado o processo de inscrição em linha, os candidatos receberão uma mensagem de correio eletrónico a confirmar que a sua candidatura foi registada. **Se o candidato não receber uma mensagem de correio eletrónico de confirmação, tal significa que a candidatura não foi registada!**

Os candidatos não podem acompanhar em linha a evolução da sua candidatura. A Comissão Europeia contactá-los-á diretamente para os informar da situação da sua candidatura.

⁸ [Regulamento \(UE\) 2018/1725](#) do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2018, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295 de 21.11.2018, p. 39).

⁹ Para informações sobre a elaboração de um CV Europass, consulte: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>

As candidaturas enviadas por correio eletrónico não serão aceites. Para mais informações e/ou em caso de problemas técnicos, queira enviar uma mensagem de correio eletrónico para: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Compete aos candidatos concluir a inscrição eletrónica no prazo fixado. Recomenda-se vivamente aos interessados que não esperem pelos últimos dias para apresentarem a candidatura, pois uma saturação excecional das linhas ou uma falha da ligação à Internet podem interromper a inscrição em linha antes da sua conclusão, obrigando à repetição de todo o processo. Uma vez terminado o prazo de apresentação das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. As inscrições fora de prazo não serão aceites.

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **13 de dezembro de 2024, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.