

Direção-Geral da Comunicação

Publicação de uma vaga para o cargo de chefe da Representação (m/f) no Luxemburgo

(Agente temporário — grau AD13)

[Artigo 2.º, alínea b), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (ROA)]

COM/2026/10482

Quem somos

A Comissão Europeia está a organizar um processo de seleção externo de um agente temporário para prover o cargo de chefe da Representação no Luxemburgo. O local de afetação é o Luxemburgo. A Representação faz parte da Direção-Geral Comunicação (Direção C, «Representações 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 no Luxemburgo.

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;
- desenvolver e gerir campanhas de comunicação locais, em estreita cooperação com as equipas da DG COMM na sede, em consonância com as prioridades de comunicação da Comissão;
- 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 da 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

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

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

- Nacionalidade: ser nacional de um Estado-Membro da União Europeia.
- Título ou diploma universitário: os candidatos devem ter:
 - qualificações de nível correspondente a um ciclo de estudos universitários de pelo menos quatro anos, comprovadas por um diploma; ou
 - qualificações de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários de pelo menos três anos, comprovadas por um diploma, e pelo menos um ano de experiência profissional relevante (não contabilizada como experiência profissional adquirida após a obtenção do diploma relevante exigida abaixo).

Só são tidos em consideração os diplomas obtidos em Estados-Membros da UE ou que tenham sido objeto de certificados de equivalência emitidos pelas autoridades de um dos 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.
- 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 nas línguas oficiais do país de acolhimento: francês, alemão e luxemburguês⁴.

- Limite de idade: os candidatos devem poder completar, pelo menos, o mandato de três anos antes de atingirem a idade normal da reforma que, para os agentes temporários da União Europeia, corresponde

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

² Só é tida em conta a experiência profissional que decorra de verdadeiras relações de trabalho, definidas como implicando trabalho efetivo, genuíno e remunerado, como trabalhador por conta de outrem (qualquer que seja o tipo de contrato) ou como prestador de serviços. As atividades profissionais exercidas a tempo parcial são calculadas proporcionalmente, tendo por base a percentagem certificada de horas de trabalho em relação a um tempo inteiro. São contados os períodos de licença de maternidade, paternidade e adoção concedidas no âmbito de um contrato de trabalho. Os doutoramentos obtidos contam como experiência profissional máxima de três anos, mesmo que não tenham sido remunerados. Cada período de tempo só conta uma vez.

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

⁴ <http://legilux.public.lu/eli/etat/leg/loi/1984/02/24/n1/jo>.

ao último dia do mês em que atingem 66 anos (ver o artigo 47.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes)⁵.

Processo de seleção

A seleção será efetuada de acordo com os procedimentos de seleção da Comissão Europeia (Decisão da Comissão, de 15 de junho de 2016, relativa aos quadros médios [C(2016) 3288])⁶.

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 15 de junho de 2016, relativa aos quadros médios [C(2016) 3288].

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

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, especificando o número de efetivos e a dimensão do orçamento gerido.

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

Os candidatos podem ser convidados a apresentar, em qualquer momento do processo, os seguintes documentos comprovativos oficiais que confirmem as informações indicadas no seu CV e na carta de motivação.

⁵ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>.

⁶ https://commission.europa.eu/document/download/1d27d710-8c90-45d0-b9ef-6f4551a62a53_en?filename=european-commission-decision-on-middle-management-staff_3288_c_2016_en.pdf.

- 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 de termo, assim como 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 apresentar certificados de emprego dos seus antigos empregadores e do empregador atual. 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.

A não apresentação desses documentos no prazo definido no pedido de apresentação dos documentos em questão pode levar à exclusão dos candidatos do processo de seleção.

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 ser titular de 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 cabe ao empregador, e não ao candidato, dar início ao procedimento para a obtenção de um certificado de credenciação de segurança).

O candidato selecionado só pode 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 debatidas após a emissão do certificado de credenciação de segurança pessoal pelo Estado-Membro em causa e após a conclusão do procedimento de credenciação com a transmissão das informações legalmente obrigatória pela Direção de Segurança da Comissão Europeia.

Igualdade de oportunidades

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

Condições de emprego

Ao candidato selecionado 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 da Comissão, de 16 de julho de 2025, que estabelece disposições gerais de execução relativas à admissão e utilização de agentes temporários [C(2025) 4716]⁷.

O contrato inicial terá uma vigência de três anos⁸, 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 da Comissão, de 28 de abril de 2004, relativa à duração máxima do recurso a pessoal não permanente (sete anos num período de 12 anos) [C(2004) 1597/6], com a última redação que lhe foi dada.

A remuneração e as condições de emprego são as estabelecidas no Estatuto dos Funcionários.

Os candidatos selecionados serão contratados como agentes temporários no grau AD13 e serão classificados no escalão 1 ou 2 desse grau, em função da duração da experiência profissional anterior.

Os candidatos devem observar a exigência do Estatuto que determina que todos os novos membros do pessoal devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

LOCAL DE AFETAÇÃO: Luxemburgo

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.

Informações importantes para os candidatos

Recorda-se aos candidatos que as deliberações do júri são confidenciais. Os candidatos ou outras pessoas que ajam em seu nome não podem contactar, seja direta ou indiretamente, os membros do júri. Qualquer pedido de informação deve ser enviado para o secretariado do júri.

Proteção de dados pessoais

A Comissão Europeia assegura que os dados pessoais dos candidatos são tratados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho⁹. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança desses dados.

Processo 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 preenchimento de qualquer uma destas condições implica a exclusão automática do processo de seleção.

⁷ https://commission.europa.eu/document/download/a0c42654-bd5d-4fa6-8fba-613603da63f5_en?filename=commission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf.

⁸ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32008D3983&qid=1730318678690>.

⁹ 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).

Para se candidatarem, os interessados devem registar-se no sítio Web indicado abaixo e seguir as instruções relativas às diferentes fases do processo:

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

Os candidatos devem ter um endereço de correio eletrónico válido. Este endereço é utilizado para confirmar o registo e para manter o contacto ao longo de todo o processo. Por conseguinte, a Comissão Europeia deve ser informada de qualquer alteração do endereço eletrónico indicado.

Os candidatos devem carregar em linha:

- a) um **curriculum vitae (CV)** em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass¹⁰;
- b) uma **carta de motivação** (máximo: 8 000 carateres).

Os CV e as cartas de motivação dos candidatos podem ser apresentados em qualquer língua oficial da União Europeia.

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

Terminado o processo de registo em linha, os candidatos recebem uma mensagem eletrónica a confirmar o registo da candidatura. **Se o candidato não receber a mensagem eletrónica 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 fase em que essa se encontra.

Não são aceites candidaturas enviadas por correio eletrónico. Para mais informações e/ou em caso de problemas técnicos, os candidatos devem enviar uma mensagem para:

HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Compete aos candidatos concluir o registo em linha no prazo previsto. Recomenda-se vivamente que não esperem pelos últimos dias para se candidatarem, pois uma saturação do tráfego na Internet ou uma falha da ligação à rede pode interromper o registo em linha antes da conclusão, obrigando a repetir todo o processo. Terminado o prazo para o registo das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. Não são aceites candidaturas registadas fora do prazo.

Prazo

O prazo para o registo das candidaturas é **24 de junho de 2026, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas.**

¹⁰ Para informações sobre a elaboração de um CV Europass, consultar: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>.