

Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores

Publicação de uma vaga para o cargo de **conselheiro principal** no domínio das Estratégias para o Desenvolvimento de Políticas de Justiça (Grau AD 14)

(Artigo 29.º, n.º 2, do Estatuto dos Funcionários)

COM/2024/10452

Quem somos

A Direção-Geral da Justiça e dos Consumidores (DG JUST) tem por missão construir um espaço europeu de justiça em benefício de todos na União Europeia. Queremos assegurar o acesso dos cidadãos à Justiça e a Justiça para o Crescimento. Isto significa que temos como objetivo defender e reforçar os direitos das pessoas que vivem na União Europeia e eliminar os entraves à sua plena participação no mercado interno, independentemente de serem cidadãos, empresários, consumidores ou trabalhadores e de onde se vivem na UE.

A Direção-Geral está estruturada em quatro direções responsáveis pelos domínios Políticas de Justiça, Consumidores, Estado de Direito, Direitos Fundamentais e Democracia e Igualdade e Não Discriminação, uma direção responsável pelas Questões Horizontais e uma unidade diretamente ligada a um dos diretores-gerais adjuntos responsável pelas Questões Internacionais e Fluxos de Dados. Dois conselheiros principais apoiam diretamente o diretor-geral adjunto responsável pela Transição Digital, Justiça e Consumidores. Na direção-geral trabalham cerca de 400 pessoas.

O que propomos

O cargo de conselheiro principal para as Estratégias para o Desenvolvimento de Políticas de Justiça é um cargo exigente. As funções consistem em prestar assessoria e orientação à direção de topo da DG JUST no sentido de apoiar o desenvolvimento das políticas de Justiça, tendo em conta as tendências recentes e os desafios contextuais que exigem uma ação política ou judicial por parte da direção-geral a médio ou longo prazos, especialmente no tocante às questões transversais.

O conselheiro principal trabalhará no domínio da orientação estratégica e apoio ao trabalho da direção-geral, dependendo diretamente do diretor-geral adjunto responsável pela Transição Digital, Justiça e Consumidores.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

Qualidades pessoais

- Excelentes competências interpessoais, de comunicação, de estabelecimento de contactos e de negociação, necessárias para estabelecer uma relação de trabalho de confiança na Comissão e noutras instituições e para representar a direção a alto nível
- Aptidão para representar a direção-geral em eventos e instâncias externas de alto nível

Competências e experiência específicas

- Bom conhecimento das políticas e prioridades da direção-geral

- Experiência considerável das questões interinstitucionais e dos processos legislativos
- Sólidos conhecimentos e/ou experiência em matéria de práticas e procedimentos administrativos, planeamento e gestão financeira
- Muito boas competências conceptuais e analíticas combinadas com a capacidade para desenvolver estratégias e definir prioridades e objetivos
- Visão estratégica e capacidade para centrar o trabalho no desenvolvimento de estratégias de justiça tendo em conta os objetivos estratégicos gerais da direção-geral

Competências de assessoria

- Aconselhar a direção de topo sobre questões jurídicas estratégicas e transversais e políticas no domínio da Justiça
- Aconselhar e contribuir para a coordenação estratégica das questões transversais

Condições de admissão (critérios de admissibilidade)

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

- Nacionalidade: os candidatos devem ter a nacionalidade 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, no caso de 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, se a duração normal desses estudos for igual ou superior a três anos (esse ano de experiência profissional não pode estar incluído na experiência profissional pós-licenciatura abaixo exigida).
- Experiência profissional: os candidatos devem possuir, pelo menos, 15 anos de experiência profissional pós-licenciatura¹ de um nível correspondente às habilitações acima mencionadas.
- Experiência de assessoria: pelo menos cinco anos da experiência profissional obtida após a licenciatura devem corresponder ao desempenho de funções de assessoria de alto nível².
- Línguas: os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da União Europeia³ e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a entrevista ou

¹ Para poder ser tida em conta, 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. As licenças de maternidade, de paternidade e de adoção concedidas no âmbito de um contrato de trabalho são tomadas em consideração. Os doutoramentos são equiparados a experiência profissional, mesmo se não forem remunerados, embora por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido devidamente concluído. Cada período de tempo só conta uma vez.

² No seu currículo, os candidatos devem indicar claramente, em relação a todos os anos em que adquiriram experiência de assessoria, os elementos seguintes: 1) a designação e a natureza dos cargos exercidos; 2) o domínio exato e o nível do cargo exercido na organização (número de graus hierárquicos superiores e inferiores); 3) a estrutura hierárquica de cada cargo exercido.

³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01958R0001-20130701&qid=1408533709461&from=PT>
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

entrevistas, o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito relativo a um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista pode decorrer nessa língua.

- Limite de idade: os candidatos ainda não devem ter 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 Funcionários⁴].

Seleção e nomeação

O processo de seleção e nomeação realizar-se-á em conformidade com os procedimentos de seleção e recrutamento da Comissão Europeia (ver: Documento sobre a política relativa aos funcionários superiores⁵).

No âmbito do presente processo de seleção, a Comissão Europeia constituirá um júri de pré-seleção. O júri analisará todas as candidaturas, procederá a uma primeira verificação da sua admissibilidade, tendo em conta os critérios de seleção acima referidos, e identificará os candidatos com o perfil mais adequado, que poderão ser convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção.

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elaborará as suas conclusões e proporá uma lista dos candidatos a convocar para outras entrevistas com o Comité Consultivo de Nomeações da Comissão Europeia (CCN). Tendo em conta as conclusões do júri de pré-seleção, o CCN decidirá dos candidatos a convocar para uma entrevista.

Os candidatos convocados para uma entrevista com o CCN passarão um dia completo num centro de avaliação gerido por consultores externos em recursos humanos. Tendo em conta os resultados da entrevista e o relatório do centro de avaliação, o CCN elaborará uma lista restrita dos candidatos que considera aptos para o cargo em causa.

Os candidatos que figurem na lista restrita do CCN serão entrevistados pelo membro ou membros da Comissão competentes.

Na sequência das entrevistas, a Comissão Europeia adotará uma decisão de 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 tal.

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

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

⁵ https://commission.europa.eu/jobs-european-commission/job-opportunities/managers-european-commission_en#documents (apenas em inglês).

pelo Estado-Membro em causa e de concluído o processo de credenciação com as informações legalmente obrigatórias da Direção de Segurança da Comissão Europeia.

Igualdade de oportunidades

Em conformidade com o artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários, a Comissão prossegue 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 que possam contribuir para uma maior diversidade, igualdade de género e equilíbrio geográfico geral.

Condições de emprego

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

O candidato selecionado será recrutado como funcionário de grau AD 14. Será classificado no escalão 1 ou 2 desse grau, em função da duração da sua experiência profissional anterior.

O candidato selecionado deverá observar o requisito previsto no Estatuto dos Funcionários que determina que todos os novos funcionários devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

O local de trabalho é Bruxelas.

Independência e declaração de interesses

Os candidatos devem apresentar uma declaração em que se comprometem a agir no interesse público e com independência e declarar quaisquer interesses que possam pôr em causa a sua independência.

Informações importantes para os candidatos

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

Proteção de dados pessoais

A Comissão Europeia assegura que os dados pessoais dos candidatos sejam tratados em conformidade com o disposto no Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho⁶. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

⁶ 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).

Processo de candidatura

Antes de apresentarem a sua candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todas as condições de admissão (critérios de admissibilidade), em especial no que se refere aos tipos de diplomas e à experiência profissional de alto nível, bem como às competências linguísticas exigidas. O não cumprimento de alguns desses critérios implica a exclusão automática do processo de seleção.

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

<https://ec.europa.eu/dgs/human-resources/seniormanagementvacancies/>

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 eletrónico.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um currículo em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass⁷, e uma carta de motivação (com 8 000 carateres, no máximo). Os currículos 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.

Uma vez terminado o processo de inscrição em linha, os candidatos receberão uma mensagem eletrónica a confirmar que a candidatura foi registada. **Se o candidato não receber uma mensagem eletrónica de confirmação, tal significa que a candidatura não foi registada.**

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

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

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

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **3 de dezembro de 2024, às 12 horas (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

⁷ Para informações sobre a elaboração de um CV Europass, consultar: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>