



Índice

V Avisos

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

Comissão Europeia

2022/C 221 A/01	Centro Europeu de Competências Industriais, Tecnológicas e de Investigação em Cibersegurança — Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-executivo (m/f) (Agente temporário — grau AD 14) — COM/2022/20080	1
2022/C 221 A/02	Empresa comum KDT — Publicação de uma vaga para o cargo de diretor executivo (m/f) (Agente temporário — grau AD 14) — COM/2022/20081	7
2022/C 221 A/03	Empresa Comum da Saúde Mundial EDCTP3 — Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-executivo (m/f) da Empresa Comum da Saúde Mundial EDCTP3 (Agente temporário — grau AD 14) — COM/2022/20082	14
2022/C 221 A/04	Agência Europeia do Ambiente (AEA) — Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-executivo (m/f) (Agente temporário — grau AD 14) — COM/2022/20083	20
2022/C 221 A/05	Instituto Comunitário das Variedades Vegetais (ICVV) — Angers (França) — Publicação de uma vaga para o cargo de vice-presidente [m/f] (Agente temporário — grau AD 12) — COM/2022/20084 ..	26

V

(Avisos)

PROCEDIMENTOS ADMINISTRATIVOS

COMISSÃO EUROPEIA

Centro Europeu de Competências Industriais, Tecnológicas e de Investigação em Cibersegurança**Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-executivo (m/f)****(Agente temporário — grau AD 14)****COM/2022/20080**

(2022/C 221 A/01)

Quem somos

O Centro Europeu de Competências Industriais, Tecnológicas e de Investigação em Cibersegurança (a seguir designado por «Centro») foi criado pelo Regulamento (UE) 2021/887 do Parlamento Europeu e do Conselho ⁽¹⁾ (a seguir designado por «Regulamento que cria o Centro»). Em conformidade com o artigo 3.º do referido regulamento, o Centro e a Rede de Centros Nacionais de Coordenação conexa têm por missão:

- reforçar a liderança e a autonomia estratégica da União Europeia («UE» ou «a União») no domínio da cibersegurança, conservando e desenvolvendo as capacidades e aptidões de investigação, académicas, societárias, tecnológicas e industriais da UE no domínio da cibersegurança necessárias para aumentar a confiança e a segurança no mercado único digital, nomeadamente conservando e desenvolvendo a confidencialidade, a integridade e a acessibilidade dos dados;
- apoiar as capacidades, aptidões e competências tecnológicas da UE em relação à resiliência e fiabilidade das infraestruturas de redes e sistemas de informação, incluindo as infraestruturas críticas e o *hardware* e *software* de uso comum na União;
- aumentar a competitividade global da indústria de cibersegurança da União, assegurar normas elevadas de cibersegurança em toda a União e transformar a cibersegurança numa vantagem competitiva para outras indústrias da União;
- exercer estas atribuições em colaboração com a Agência da União Europeia para a Cibersegurança (ENISA) e a Comunidade de Competências de Cibersegurança, sempre que adequado;
- nos termos dos atos legislativos que estabelecem os programas pertinentes, nomeadamente o Horizonte Europa e o Programa Europa Digital, utilizar os recursos financeiros pertinentes da União de modo a contribuir para a missão acima referida.

Esta missão traduz-se nos objetivos e atribuições do Centro especificados, respetivamente, nos artigos 4.º e 5.º do referido regulamento.

O Centro será composto por 53 efetivos e gerirá um orçamento de cerca de 200 milhões de euros ⁽²⁾.

⁽¹⁾ Regulamento (UE) 2021/887 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de maio de 2021, que cria o Centro Europeu de Competências Industriais, Tecnológicas e de Investigação em Cibersegurança e a Rede de Centros Nacionais de Coordenação (JO L 202 de 8.6.2021, p. 1).

⁽²⁾ Número de efetivos e valores orçamentais com base nas projeções para 2023.

O que propomos

Oferecemos um lugar de quadro superior para liderar uma equipa multidisciplinar de profissionais com a missão de apoiar um domínio prioritário fundamental para o futuro da UE.

O diretor-executivo é responsável pelas operações e pela gestão quotidiana do Centro e é o seu representante legal. O diretor-executivo presta contas ao Conselho de Administração do Centro e desempenha as suas funções com total independência, no âmbito das competências que lhe são conferidas. O diretor-executivo é apoiado pelo pessoal do Centro.

Em particular, o diretor-executivo desempenha as seguintes funções de forma independente:

- executa as decisões adotadas pelo Conselho de Administração;
- apoia o Conselho de Administração nos seus trabalhos, assegura o secretariado das suas reuniões e fornece todas as informações necessárias ao exercício dos seus deveres;
- após consulta do Conselho de Administração e da Comissão, e tendo em conta o contributo dos Centros Nacionais de Coordenação e da Comunidade de Competências de Cibersegurança, prepara e apresenta ao Conselho de Administração, para adoção, a ordem de trabalhos do Centro; em conformidade com a ordem de trabalhos, adota o projeto de programa de trabalho plurianual e o projeto de programa de trabalho anual do Centro, incluindo os convites à apresentação de propostas, os convites à manifestação de interesse e os convites à apresentação de propostas necessários para a execução do programa de trabalho anual, bem como as estimativas de despesas correspondentes propostas pelos Estados-Membros e pela Comissão;
- elabora e apresenta ao Conselho de Administração, para adoção, o projeto de orçamento anual, incluindo o correspondente quadro de pessoal a que se refere o artigo 13.º, n.º 3, alínea l), do Regulamento que cria o Centro, indicando o número de lugares temporários em cada grau e grupo de funções e o número de agentes contratuais e de peritos nacionais destacados, expressos em equivalente a tempo inteiro;
- executa o programa de trabalho anual e o programa de trabalho plurianual e comunica informações sobre essa execução ao Conselho de Administração;
- assume a responsabilidade pelas matérias administrativas, financeiras e de pessoal, nomeadamente a execução do orçamento do Centro, tendo em devida conta o aconselhamento recebido do órgão de auditoria interna, nos limites das decisões referidas no artigo 13.º, n.º 3, alíneas e), l), t), u), v) e w), do Regulamento que cria o Centro;
- aprova e gere o lançamento de convites à apresentação de propostas em conformidade com o programa de trabalho anual e administra as convenções e decisões de subvenção;
- aprova a lista de ações selecionadas para financiamento com base numa classificação estabelecida por um painel de peritos independentes;
- apresenta os projetos de contas anuais e de balanço anual ao órgão de auditoria interna e, subsequentemente, ao Conselho de Administração;
- estabelece um sistema de controlo interno eficaz e eficiente, assegura o seu funcionamento e comunica ao Conselho de Administração qualquer alteração significativa nele introduzida;
- assegura uma comunicação eficaz com as instituições da União e, mediante convite, presta informações ao Parlamento Europeu e ao Conselho;
- executa quaisquer outras atribuições que lhe sejam confiadas ou delegadas pelo Conselho de Administração.

A lista completa das tarefas consta do artigo 17.º do Regulamento que cria o Centro.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

Em conformidade com o artigo 16.º do Regulamento que cria o Centro, o diretor-executivo é uma pessoa com conhecimentos especializados e elevada reputação nos domínios de atividade do Centro. Por conseguinte, o candidato selecionado deve satisfazer os seguintes critérios:

Competências de gestão:

- Experiência de criação e gestão de equipas, programas e projetos, nomeadamente num ambiente internacional e multidisciplinar.
- Experiência de gestão de recursos financeiros, nomeadamente num contexto europeu e/ou internacional. A experiência de gestão de recursos financeiros nos domínios da investigação e inovação, das tecnologias de informação e comunicação e/ou da cibersegurança, bem como no que diz respeito a convites abertos à apresentação de propostas, constituirá uma mais-valia.
- Capacidade de conceber e executar uma visão estratégica em domínios relevantes para o Centro, com vista a concretizar as prioridades definidas pelo Conselho de Administração, e de mobilizar o apoio das partes interessadas,

Competências e experiência especializadas:

- Bom conhecimento das principais questões de cibersegurança, como questões estratégicas, regulamentares, políticas, operacionais, técnicas, industriais, de investigação e de inovação, a nível nacional, europeu e internacional. O conhecimento das ligações entre a cibersegurança e domínios pertinentes de informação e comunicação (nomeadamente futuras redes, inteligência artificial, Internet das coisas, etc.) constituirá uma mais-valia.
- Boa compreensão dos papéis, responsabilidades e mecanismos de cooperação no domínio da cibersegurança na UE.
- Experiência de investigação, desenvolvimento, inovação e aceitação no domínio das tecnologias de informação e de segurança. Neste contexto, possuir experiência específica em cibersegurança constituirá uma mais-valia.
- Experiência em contextos de comunicação sobre a cibersegurança, incluindo comunicação em situação de crise. A experiência em atividades de sensibilização para a cibersegurança e de apoio à Comunidade de Competências de Cibersegurança constituirá uma mais-valia.
- Boa compreensão das instituições, órgãos ou organismos da União Europeia, bem como capacidade para interagir eficazmente com os mesmos e com as autoridades competentes dos Estados-Membros.

Qualidades pessoais:

- Excelentes capacidades de comunicação oral e escrita e capacidade e experiência comprovadas para comunicar de forma eficaz e eficiente, oralmente e por escrito, com interlocutores e públicos especializados e não especializados, para cooperar com as partes interessadas relevantes e para representar o Centro em fóruns externos.
- Excelentes competências relacionais, decisórias, organizacionais e negociais, e capacidade para estabelecer relações de trabalho de confiança com partes interessadas relevantes para o Centro.

Condições de admissão

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

- *Nacionalidade*: os candidatos devem ser nacionais de um dos Estados-Membros da União Europeia.
- *Título ou diploma universitário*: os candidatos devem possuir, alternativamente:
 - habilitações correspondentes 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 correspondentes a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional pertinente 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).

- *Experiência profissional* ⁽³⁾: os candidatos devem possuir, pelo menos, 15 anos de experiência profissional pós-licenciatura a um nível correspondente às qualificações mencionadas anteriormente. Pelo menos cinco anos dessa experiência profissional devem ter sido adquiridos no domínio das atividades do Centro.
- *Experiência de gestão*: pelo menos cinco anos da experiência profissional pós-licenciatura devem corresponder ao desempenho de funções de gestão de alto nível ⁽⁴⁾ pertinentes para este cargo.
- *Línguas*: os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da UE ⁽⁵⁾ e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a(s) entrevista(s), o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito de um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista pode decorrer nessa língua.
- *Limite de idade*: à data de termo do prazo de candidatura, os candidatos devem estar em condições de cumprir o mandato completo de quatro anos (ver igualmente a primeira nota de pé de página na secção relativa às condições de emprego) antes de atingirem a idade da reforma. Para os agentes temporários da União Europeia, a idade da reforma corresponde ao final do mês em que completam 66 anos (ver artigo 47.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia ⁽⁶⁾).

Seleção e nomeação

Em conformidade com o artigo 16.º do Regulamento que cria o Centro, o diretor-executivo é nomeado pelo Conselho de Administração de entre uma lista de candidatos proposta pela Comissão, na sequência de um procedimento de seleção aberto, transparente e não discriminatório.

A fim de elaborar essa lista restrita, a Comissão Europeia organiza uma seleção de acordo com os seus procedimentos de seleção e de recrutamento (ver Documento sobre a política relativa aos funcionários superiores ⁽⁷⁾).

No âmbito do presente processo de seleção, a Comissão Europeia constitui um júri de pré-seleção. O 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 poderão ser convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção.

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elabora as suas conclusões e propõe 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 de recursos humanos. Tendo em conta os resultados da entrevista e o relatório do centro de avaliação, o CCN elabora uma lista restrita dos candidatos que considera adequados para exercer as funções de diretor-executivo do Centro.

Os candidatos constantes da lista restrita do CCN serão entrevistados pelo membro ou membros da Comissão responsáveis pela direção-geral encarregada das relações com o Centro ⁽⁸⁾.

Na sequência destas entrevistas, a Comissão Europeia adota uma lista restrita dos candidatos mais adequados, que será comunicada ao Conselho de Administração do Centro. Este poderá decidir entrevistar os candidatos antes de nomear o diretor de entre os candidatos constantes da lista restrita da Comissão. A inclusão nesta lista restrita não constitui garantia de nomeação.

⁽³⁾ 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, tendo por base a 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 uma experiência profissional, mesmo que não remunerada, embora por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

⁽⁴⁾ No seu *curriculum vitae*, os candidatos devem indicar claramente, em relação a todos os anos em que adquiriram experiência de gestão, os elementos seguintes: 1) a designação e a natureza dos cargos de gestão exercidos; 2) o número de efetivos sob a sua responsabilidade no âmbito destas funções; 3) a dimensão dos orçamentos geridos; 4) o número de graus hierárquicos superiores e inferiores; 5) o número de lugares de grau equiparável.

⁽⁵⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁽⁶⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

⁽⁷⁾ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf (apenas disponível em inglês).

⁽⁸⁾ Salvo se, em conformidade com as Decisões de 5 de dezembro de 2007 [PV(2007) 1811] e de 30 de setembro de 2020 [PV(2020) 2351] da Comissão, o referido membro da Comissão tiver delegado essa tarefa.

Os candidatos poderão ser convocados para outras entrevistas e/ou provas para além das indicadas acima. Podem também ter de fazer uma declaração perante a comissão ou comissões competentes do Parlamento Europeu.

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 uma vez emitido o certificado de credenciação de segurança pessoal pelo Estado-Membro em causa e concluído o processo de credenciação com as informações legalmente obrigatórias da Direção de Segurança da Comissão Europeia.

Igualdade de oportunidades

A Comissão Europeia e o Centro aplicam uma política de igualdade de oportunidades e de não discriminação em conformidade com o disposto no artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários⁽⁹⁾. São bem-vindas as candidaturas suscetíveis de contribuir para uma maior diversidade, igualdade de género e equilíbrio geográfico global. O Regulamento que cria o Centro dispõe especificamente que, na sua aplicação, as listas restritas devem incluir vários candidatos com o objetivo de assegurar o equilíbrio de género. São particularmente incentivadas as candidaturas de pessoas do sexo feminino.

Condições de emprego

A remuneração e as condições de emprego são as estabelecidas no Regime Aplicável aos Outros Agentes.

O candidato selecionado será contratado pelo Conselho de Administração do Centro como agente temporário no grau AD 14⁽¹⁰⁾. Será classificado no escalão 1 ou 2 desse grau consoante a duração da sua experiência profissional.

Será nomeado para um mandato inicial de quatro anos, podendo este ser prorrogado por mais quatro anos, no máximo.

Os candidatos devem ter em conta que o Regime Aplicável aos Outros Agentes determina que todos os novos membros do pessoal devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

O local de trabalho é Bucareste. O diretor deverá deslocar-se regularmente a Bruxelas, em particular na fase inicial após a sua nomeação.

Independência e declaração de interesses

Antes de assumir funções, o diretor deverá apresentar uma declaração em que se compromete a agir no interesse público e com independência, bem como mencionar eventuais interesses que possam ser considerados prejudiciais para a sua independência.

Processo de candidatura

Antes de apresentar a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade («Condições de admissão»), em particular no que diz respeito aos tipos de diplomas, à experiência profissional de alto nível e às capacidades linguísticas exigidas. O não cumprimento de alguns 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://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 deste endereço eletrónico.

⁽⁹⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

⁽¹⁰⁾ O coeficiente de correção aplicável às remunerações e às pensões dos funcionários e outros agentes da União Europeia na Roménia está fixado em 68,5 % desde 1 de julho de 2021. Este coeficiente é revisto anualmente.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um CV em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass ⁽¹⁾, 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.

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

Chama-se a atenção para o facto de não ser possível acompanhar em linha a evolução das candidaturas. A Comissão Europeia contactará diretamente os candidatos para os informar a esse respeito.

Para mais informações e/ou em caso de problemas técnicos, queira enviar uma mensagem eletrónica para: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **6 de setembro de 2022, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

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. Uma vez terminado o prazo de apresentação das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. Não serão aceites inscrições fora de prazo.

Informações importantes para os candidatos

Recorda-se aos candidatos que os trabalhos dos diferentes 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 júri competente.

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 Conselho ⁽¹²⁾. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

⁽¹¹⁾ Para obter informações em linha sobre a elaboração de um CV Europass, consultar o seguinte endereço: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>

⁽¹²⁾ 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).

Empresa comum KDT**Publicação de uma vaga para o cargo de diretor executivo (m/f)****(Agente temporário — grau AD 14)****COM/2022/20081**

(2022/C 221 A/02)

Quem somos

A **Empresa Comum das Tecnologias Digitais Essenciais (Empresa Comum KDT)** é uma parceria público-privada europeia destinada a mobilizar investimentos no setor da eletrónica na Europa para a investigação e o desenvolvimento de tecnologias digitais essenciais inovadoras. A Empresa Comum KDT promove a colaboração no domínio da investigação e inovação entre as partes interessadas — indústria, autoridades públicas, universidades e organizações de investigação e tecnologia — promovendo o trabalho em conjunto e a concentração de esforços. A Empresa Comum KDT alinha as estratégias com o Programa-Quadro Horizonte Europa e os programas dos Estados participantes para atrair investimento privado e contribuir para a eficácia do apoio público, evitando a duplicação e a fragmentação desnecessárias de esforços, contribuindo assim para o desenvolvimento na União Europeia de uma indústria forte e competitiva a nível mundial. A Empresa Comum KDT tem sede em Bruxelas (Bélgica).

No âmbito do Quadro Financeiro Plurianual (QFP) para 2021-2027 e em consonância com o Programa-Quadro Horizonte Europa, a Empresa Comum KDT é uma das nove empresas comuns criadas ao abrigo do Regulamento (UE) 2021/2085 do Conselho⁽¹⁾. A Empresa Comum KDT é a sucessora da antiga Empresa Comum ECSEL⁽²⁾ e apoia os projetos em curso desta última, sendo a sucessora legal e universal de todos os contratos, incluindo os contratos de trabalho e as convenções de subvenção, as responsabilidades e os bens adquiridos da Empresa Comum ECSEL.

A Empresa Comum KDT aborda temas claramente definidos que reforçarão a autonomia tecnológica da União em matéria de componentes e sistemas eletrónicos, estabelece a excelência científica e a liderança da União em matéria de inovação em tecnologias emergentes de componentes e sistemas e garante que os componentes e sistemas respondam aos desafios sociais e ambientais da Europa.

Durante a vigência da Empresa Comum KDT, de 2021 a 2031, a contribuição financeira máxima da União Europeia para a empresa comum é de cerca de 1 800 milhões de EUR. Ao mesmo tempo, os Estados participantes na KDT farão uma contribuição total proporcional ao montante da contribuição da União. Os membros privados da Empresa Comum KDT, que são os mesmos que os da Empresa Comum ECSEL — as associações industriais «AENEAS», «INSIDE» (antiga «ARTEMISIA») e «EPoSS», ou as suas entidades constituintes e afiliadas —, farão uma contribuição de, pelo menos, 2 500 milhões de EUR. Os custos administrativos do Gabinete da Empresa Comum KDT durante o seu período de vigência serão da ordem dos 50 milhões de EUR. Estes custos administrativos serão repartidos equitativamente entre a União e os membros privados.

A Empresa Comum KDT é atualmente composta por 30 efetivos. Para mais informações, consultar o sítio Web da Empresa Comum KDT: <https://www.kdt-ju.europa.eu/>

Em 8 de fevereiro de 2022, a Comissão propôs o Regulamento Circuitos Integrados, um conjunto abrangente de medidas destinadas a garantir a segurança do aprovisionamento, a resiliência e a liderança tecnológica da UE no domínio das tecnologias e das aplicações de semicondutores⁽³⁾. No âmbito do Regulamento Circuitos Integrados, propõe-se alterar⁽⁴⁾ o Regulamento (UE) 2021/2085, a fim de alargar o âmbito das atividades da atual Empresa Comum KDT, propondo-se passar a designá-la por Empresa Comum Circuitos Integrados. A empresa assim designada iniciaria as suas atividades adicionais após a entrada em vigor do Regulamento Circuitos Integrados. Continuará a executar as atividades da Empresa Comum KDT, bem como a parcela maior da Iniciativa para os Circuitos Integrados Europeus, criada ao abrigo do Regulamento Circuitos Integrados. Tal inclui investimentos em atividades de inovação e de reforço de capacidades, como linhas-piloto, infraestruturas de conceção e centros de competências.

(1) Regulamento (UE) 2021/2085 do Conselho, de 19 de novembro de 2021, que cria as empresas comuns ao abrigo do Horizonte Europa e que revoga os Regulamentos (CE) n.º 219/2007, (UE) n.º 557/2014, (UE) n.º 558/2014, (UE) n.º 559/2014, (UE) n.º 560/2014, (UE) n.º 561/2014 e (UE) n.º 642/2014 (JO L 427 de 30.11.2021, p. 17).

(2) Regulamento (UE) n.º 561/2014 do Conselho, de 6 de maio de 2014, que cria a Empresa Comum ECSEL (JO L 169 de 7.6.2014, p. 152) (Regulamento ECSEL do Conselho).

(3) https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/IP_22_729

(4) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:52022PC0047>

A contribuição financeira máxima proposta da União Europeia para a Empresa Comum Circuitos Integrados corresponderia a um total de 4 175 milhões de EUR (durante a sua vigência até 2031), com uma contribuição proporcional dos Estados participantes. Propõe-se que os custos administrativos do Gabinete da Empresa Comum Circuitos Integrados durante o seu período de vigência sejam da ordem dos 80 milhões de EUR.

Consequentemente, propõe-se um aumento do pessoal da Empresa Comum Circuitos Integrados para 50 efetivos até 2026.

O que propomos

O diretor executivo é o representante legal da empresa comum. Representa a empresa comum junto da comunidade KDT. Desempenha as suas funções com total independência e responde perante o conselho diretivo.

Dirige e administra a empresa comum e é globalmente responsável pelo seu funcionamento, incluindo pela execução do orçamento, bem como por assegurar a realização dos seus objetivos.

Com base no artigo 19.º do Regulamento (UE) 2021/2085, as responsabilidades e funções do diretor executivo incluirão:

- Atuar como o executivo de mais alto nível, responsável pela gestão corrente da empresa comum, em conformidade com as decisões do conselho diretivo. O diretor executivo presta ao conselho diretivo todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções. Sem prejuízo das competências respetivas das instituições da União e do conselho diretivo, o diretor executivo não pode solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo ou outro organismo.
- Atuar como o representante legal da empresa comum. O diretor executivo responde perante o conselho diretivo da empresa comum.
- Executar o orçamento da empresa comum.
- Desempenhar as seguintes funções para a empresa comum:
 - assegurar a gestão sustentável e eficiente da empresa comum;
 - elaborar e apresentar ao conselho diretivo, para adoção, o projeto de orçamento anual e o quadro de pessoal;
 - elaborar e apresentar ao conselho diretivo, para adoção, o programa de trabalho e as estimativas de despesas correspondentes da empresa comum, para dar execução à agenda estratégica de investigação e inovação;
 - apresentar ao conselho diretivo, para parecer, as contas anuais da empresa comum;
 - elaborar e apresentar ao conselho diretivo, para apreciação e aprovação, o relatório anual de atividades consolidado;
 - acompanhar as contribuições referidas no artigo 11.º, n.º 1, alíneas a) e b), do Regulamento (UE) 2021/2085, comunicar periodicamente ao conselho diretivo informações sobre os progressos alcançados na consecução das metas e propor medidas corretivas, se necessário;
 - estabelecer uma colaboração formal e regular com as parcerias europeias identificadas na agenda estratégica de investigação e inovação, em conformidade com a orientação estratégica fornecida pelo conselho diretivo;
 - representar a empresa comum em reuniões no âmbito da governação do Horizonte Europa;
 - apresentar ao Conselho das Autoridades Públicas, para aprovação, a lista das ações a selecionar para financiamento pela empresa comum;
 - avaliar os pedidos de adesão de membros associados à empresa comum na sequência de um convite à manifestação de interesse e apresentar propostas de membros associados ao conselho diretivo;
 - informar regularmente os outros órgãos da empresa comum em todas as matérias pertinentes para as respetivas funções;
 - assinar convenções de subvenção e decisões individuais no âmbito das suas competências em nome da empresa comum;
 - assinar contratos públicos em nome da empresa comum;

- executar a política de comunicação da empresa comum;
 - organizar, dirigir e supervisionar o funcionamento e o pessoal da empresa comum dentro dos limites da delegação de poderes conferida pelo conselho diretivo;
 - estabelecer um sistema de controlo interno eficaz e eficiente e assegurar o funcionamento, bem como comunicar quaisquer alterações significativas desse sistema ao conselho diretivo;
 - proteger os interesses financeiros da União mediante a aplicação de medidas preventivas contra a fraude, a corrupção e quaisquer outras atividades ilegais, por meio da realização de controlos eficazes, e, caso sejam detetadas irregularidades, da recuperação dos montantes indevidamente pagos e, se for caso disso, da aplicação de sanções administrativas e financeiras eficazes, proporcionadas e dissuasivas;
 - assegurar a realização de avaliações de risco e a gestão dos riscos para a empresa comum;
 - tomar quaisquer outras medidas necessárias para avaliar os progressos realizados pela empresa comum na consecução dos seus objetivos;
 - elaborar e apresentar ao conselho diretivo, para adoção, um plano de cessação progressiva do financiamento da empresa comum pelo Horizonte Europa;
 - desempenhar quaisquer outras funções que lhe sejam confiadas ou delegadas pelo conselho diretivo ou conforme exigido pelo Regulamento (UE) 2021/2085;
 - delegar as suas competências noutros membros do pessoal, de acordo com regras a adotar em conformidade com o artigo 17.º, n.º 4, último parágrafo, do Regulamento (UE) 2021/2085.
- Criar um gabinete de programa para a execução, sob a sua responsabilidade, de todas as funções de apoio da empresa comum decorrentes do Regulamento (UE) 2021/2085. O gabinete de programa é constituído pelo pessoal da empresa comum e desempenha, nomeadamente, as seguintes funções:
- prestar apoio ao estabelecimento e à gestão de um sistema de contabilidade adequado, em conformidade com as disposições financeiras da empresa comum;
 - gerir a execução do programa de trabalho da empresa comum no decurso do ciclo de execução;
 - facultar aos membros e órgãos da empresa comum todas as informações relevantes, bem como o apoio necessário para o exercício das respetivas funções;
 - assegurar o secretariado dos órgãos da empresa comum e prestar apoio a grupos consultivos criados pelo conselho diretivo.

O diretor executivo ficará igualmente sujeito às regras específicas estabelecidas nos artigos 126.º a 141.º do Regulamento (UE) 2021/2085 no respeitante à Empresa Comum KDT.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

O candidato ideal deve satisfazer os seguintes critérios de seleção:

a) Competências de gestão:

- Aptidão para dirigir e motivar uma equipa, incluindo pessoal administrativo, financeiro e técnico, num contexto europeu, multicultural e multilingue.
- Sólida experiência de gestão de recursos financeiros significativos a nível nacional, europeu e/ou internacional, incluindo financiamentos de origem pública.
- Sólida experiência na aplicação e gestão de sistemas de garantia e controlo de qualidade, bem como de metodologias de gestão do risco.

b) Competências especializadas e experiência:

- Muito bom conhecimento das prioridades políticas e das políticas setoriais da União Europeia.
- Um bom conhecimento das instituições da UE, do seu funcionamento e interação, bem como das atividades internacionais relevantes para as atividades da empresa comum.

c) **Qualidades pessoais:**

- Excelentes capacidades de comunicação, a fim de estabelecer contactos, comunicar e colaborar de forma eficaz, eficiente e fluente por escrito e oralmente com as partes interessadas internas e externas internacionais e representar a empresa comum em fóruns externos.
- Capacidade para estabelecer relações de trabalho eficazes com todas as partes interessadas pertinentes, a fim de assegurar que as atividades da empresa comum constituem uma parte coerente da estratégia industrial para os componentes e sistemas eletrónicos.
- Espírito de equipa.

Condições de admissão

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

- *Nacionalidade*: os candidatos devem ser nacionais de um dos Estados-Membros da União Europeia.
- *Título ou diploma universitário*: os candidatos devem possuir, alternativamente:
 - habilitações correspondentes 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 correspondentes a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional pertinente 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).
- *Experiência profissional*: os candidatos devem possuir, pelo menos, 15 anos de experiência profissional pós-licenciatura ⁽⁵⁾ a um nível correspondente às qualificações mencionadas anteriormente. Pelo menos cinco anos dessa experiência profissional devem ter sido no domínio das atividades da empresa comum.
- *Experiência de gestão*: pelo menos cinco anos da experiência profissional pós-licenciatura devem corresponder ao desempenho de funções de gestão de alto nível ⁽⁶⁾ num domínio pertinente para este cargo.
- *Línguas*: os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da União Europeia ⁽⁷⁾ e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a(s) entrevista(s), o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito de um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista pode decorrer nessa língua.
- *Limite de idade*: à data de termo do prazo de candidatura, os candidatos devem poder cumprir o mandato completo, de quatro anos, antes de atingirem a idade da reforma. Para os agentes temporários da União Europeia, a idade da reforma corresponde ao final do mês em que completam 66 anos (ver artigo 47.º do Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia ⁽⁸⁾).

⁽⁵⁾ 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, tendo por base a 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 uma experiência profissional, mesmo que não remunerada, embora por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

⁽⁶⁾ No seu *curriculum vitae*, os candidatos devem indicar claramente, em relação a todos os anos em que desempenharam funções de gestão, os elementos seguintes: 1) a designação e a natureza dos cargos de gestão exercidos; 2) o número de efetivos sob a sua responsabilidade no âmbito destas funções; 3) a dimensão dos orçamentos geridos; 4) o número de graus hierárquicos superiores e inferiores; 5) o número de lugares de grau equiparável.

⁽⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁽⁸⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

Seleção e nomeação

O diretor executivo será nomeado pelo conselho diretivo da Empresa Comum KDT com base numa lista restrita proposta pela Comissão Europeia. A fim de elaborar essa lista restrita, a Comissão Europeia organiza uma seleção de acordo com os seus procedimentos de seleção e de recrutamento (ver Documento sobre a política relativa aos funcionários superiores ⁽⁹⁾).

No âmbito do processo de seleção, a Comissão Europeia constitui um júri de pré-seleção. O 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 poderão ser convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção. Em conformidade com o Regulamento (UE) 2021/2085, este júri de pré-seleção incluirá um representante nomeado por cada tipo de membros da empresa comum que não a União ⁽¹⁰⁾ e um observador nomeado pelo conselho diretivo.

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elabora as suas conclusões e propõe 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 de recursos humanos. Tendo em conta os resultados da entrevista e o relatório do centro de avaliação, o CCN elabora uma lista restrita dos candidatos que considera adequados para o exercício das funções de diretor executivo da empresa comum.

Os candidatos constantes da lista restrita elaborada pelo CCN serão entrevistados pelo membro ou membros da Comissão responsáveis pela direção-geral encarregada das relações com a empresa comum ⁽¹¹⁾.

Na sequência destas entrevistas, a Comissão adotará uma lista restrita dos candidatos mais adequados, a qual será comunicada ao conselho diretivo da empresa comum. Este poderá decidir entrevistar os candidatos antes de nomear o diretor executivo de entre os candidatos constantes da lista restrita da Comissão. A inclusão nesta lista restrita não constitui garantia de nomeação.

Os candidatos poderão ser convocados para outras entrevistas e/ou provas, para além das indicadas acima. Podem também ter de fazer uma declaração perante a comissão ou comissões competentes do Parlamento Europeu.

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 uma vez emitido o certificado de credenciação de segurança pessoal pelo Estado-Membro em causa e concluído o processo de credenciação com as informações legalmente obrigatórias da Direção de Segurança da Comissão Europeia.

Igualdade de oportunidades

A Comissão Europeia e a empresa comum aplicam uma política de igualdade de oportunidades e de não discriminação em conformidade com o disposto no artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários ⁽¹²⁾.

⁽⁹⁾ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf (apenas disponível em inglês)

⁽¹⁰⁾ «Membros que não a União», qualquer Estado participante, membro privado ou organização internacional que seja membro de uma empresa comum.

⁽¹¹⁾ Salvo se, em conformidade com as decisões de 5 de dezembro de 2007 (PV(2007) 1811) e de 30 de setembro de 2020 (PV(2020) 2351) da Comissão, o referido membro da Comissão tiver delegado essa tarefa.

⁽¹²⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

O Regulamento (UE) 2021/2085 salienta que o processo de seleção deve respeitar o princípio do equilíbrio de género. Nesta linha, a Comissão e a Empresa Comum KDT reconhecem que um equilíbrio saudável entre a vida profissional e a vida pessoal é um importante fator de motivação para muitas pessoas e que cada vez mais se espera que o trabalho flexível faça parte de um ambiente de trabalho moderno. Por conseguinte, comprometem-se a acolher e a gerir a diversidade, a igualdade de género e a inclusão, aceitando a apresentação de candidaturas de todos os candidatos independentemente do género, da raça, da cor, da origem étnica ou social, da língua, da religião ou crença, da idade ou da orientação sexual, incluindo de candidatos com deficiência. São ativamente incentivadas as candidaturas de todos os candidatos qualificados de proveniências diversas, com todo o tipo de capacidades e de uma base geográfica tão ampla quanto possível nos Estados-Membros da UE. A fim de promover a igualdade de género, são particularmente bem-vindas as candidaturas de pessoas do sexo feminino. Pode ser prestada assistência às pessoas com deficiência durante o processo de recrutamento.

Condições de emprego

A remuneração e as condições de emprego são as estabelecidas no Regime aplicável aos Outros Agentes.

O candidato selecionado será contratado pela empresa comum como agente temporário no grau AD 14. Será classificado no escalão 1 ou 2 desse grau, consoante a duração da sua experiência profissional.

O candidato selecionado será nomeado para um mandato inicial de quatro anos. O conselho diretivo da empresa comum pode prorrogar o mandato uma vez, por um período não superior a três anos.

Os candidatos devem ter em conta que o Regime aplicável aos Outros Agentes determina que todos os novos membros do pessoal devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

O local de trabalho é em Bruxelas (Bélgica).

A vaga a prover está disponível a partir de 1 de novembro de 2022.

Independência e declaração de interesses

Antes de assumir funções, o diretor executivo deverá apresentar uma declaração em que se compromete a agir no interesse público e com independência, bem como mencionar eventuais interesses que possam ser considerados prejudiciais para a sua independência.

Processo de candidatura

Antes de apresentarem a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade («Condições de admissão»), em particular no que diz respeito aos tipos de diplomas, à experiência profissional de alto nível e às capacidades linguísticas exigidas. O não cumprimento de alguns 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://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 deste endereço eletrónico.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um CV em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass⁽¹³⁾, 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.

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

⁽¹³⁾ Para obter informações em linha sobre a elaboração de um CV Europass, consultar o seguinte endereço: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>

Para mais informações e/ou em caso de problemas técnicos, os candidatos devem enviar uma mensagem eletrónica para: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **6 de setembro de 2022, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

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. Uma vez terminado o prazo de apresentação das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. Não serão aceites inscrições fora de prazo.

Informações importantes para os candidatos

Recorda-se aos candidatos que os trabalhos dos diferentes 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 júri competente.

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 Conselho⁽¹⁴⁾. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

⁽¹⁴⁾ 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).

Empresa Comum da Saúde Mundial EDCTP3**Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-executivo (m/f) da Empresa Comum da Saúde Mundial EDCTP3****(Agente temporário — grau AD 14)****COM/2022/20082**

(2022/C 221 A/03)

Quem somos

A Empresa Comum da Saúde Mundial EDCTP3 (Empresa Comum GH EDCTP3) é uma parceria entre a União Europeia e a Associação da Parceria entre a Europa e os Países em Desenvolvimento para a Realização de Ensaios Clínicos (EDCTP), cujos membros são vários Estados-Membros da UE e países associados e vários países africanos. A Empresa Comum GH EDCTP3 foi criada pelo Regulamento (UE) 2021/2085 do Conselho, de 19 de novembro de 2021, que cria as empresas comuns ao abrigo do Horizonte Europa ⁽¹⁾. Visa apoiar a investigação clínica com o objetivo de encontrar soluções para reduzir a prevalência de doenças infecciosas na África Subsaariana e reforçar as capacidades de investigação para preparar e reagir a doenças infecciosas emergentes.

Desde 2003, o primeiro e segundo programas da Parceria entre a Europa e os Países em Desenvolvimento para a Realização de Ensaios Clínicos (EDCTP) ⁽²⁾, ⁽³⁾ constituem projetos emblemáticos para a realização de ensaios clínicos plurinacionais de confiança na África Subsaariana, construindo uma verdadeira parceria entre a Europa e África e fomentando a liderança africana na investigação científica. Estes programas contribuíram igualmente para melhorar as ligações entre os investigadores africanos e as organizações de investigação africanas, resultando no lançamento de quatro redes regionais africanas de excelência para os ensaios clínicos. Além disso, reforçaram a capacidade de exame ético e as capacidades das autoridades reguladoras nacionais em muitos países africanos e contribuíram para a criação de organizações pertinentes na região.

Com base na experiência positiva dos programas EDCTP anteriores, a Empresa Comum GH EDCTP3 pretende:

- reduzir o peso socioeconómico das doenças infecciosas na África Subsaariana promovendo o desenvolvimento e a adoção de tecnologias da saúde emergentes ou melhoradas;
- reforçar a segurança sanitária na África Subsaariana e no mundo reforçando as capacidades de preparação e resposta baseadas na investigação e na inovação tendo em vista o controlo das doenças infecciosas.

A Empresa Comum GH EDCTP3 executará um orçamento de cerca de 1 600 milhões de euros para o período de 2021-2027 e disporá de um gabinete de programa composto por cerca de 34 profissionais científicos, clínicos e administrativos altamente qualificados e multiculturais da Europa e de África, operando num contexto multilingue. O orçamento provém do Programa-Quadro de Investigação e Inovação Horizonte Europa da União Europeia, dos países membros da Associação EDCTP e de parceiros contribuintes adicionais, como as organizações filantrópicas e a indústria, que contribuirão numa base *ad hoc*. Para mais informações, consultar o Regulamento que cria as empresas comuns, nomeadamente os artigos 99.º a 114.º.

A Empresa Comum GH EDCTP3 é constituída até 31 de dezembro de 2031.

O que propomos

O diretor-executivo terá a seu cargo gerir a empresa comum, sendo o seu representante legal e rosto público. O candidato selecionado é independente no exercício das suas funções e responde pelas suas atividades perante o conselho diretivo, composto por seis representantes da Associação EDCTP e seis representantes da Comissão Europeia.

⁽¹⁾ Regulamento (UE) 2021/2085 do Conselho, de 19 de novembro de 2021, que cria as empresas comuns ao abrigo do Horizonte Europa e que revoga os Regulamentos (CE) n.º 219/2007, (UE) n.º 557/2014, (UE) n.º 558/2014, (UE) n.º 559/2014, (UE) n.º 560/2014, (UE) n.º 561/2014 e (UE) n.º 642/2014 (JO L 427 de 30.11.2021, p. 17)

⁽²⁾ Decisão n.º 556/2014/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 15 de maio de 2014, relativa à participação da União no segundo Programa da Parceria Europa-Países em Desenvolvimento para a Realização de Ensaios Clínicos (EDCTP-2) empreendido conjuntamente por vários Estados-Membros (JO L 169 de 7.6.2014, p. 38).

⁽³⁾ Decisão n.º 1209/2003/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de junho de 2003, relativa à participação da Comunidade num programa de investigação e desenvolvimento destinado a desenvolver novas intervenções clínicas para lutar contra o HIV/SIDA, a malária e a tuberculose através de uma parceria a longo prazo entre a Europa e os países em desenvolvimento, adotado por vários Estados-Membros (JO L 169 de 8.7.2003, p. 1).

O diretor-executivo desempenhará um papel central na gestão da empresa comum, sendo responsável pelo estabelecimento e gestão das estruturas administrativas, operacionais e financeiras necessárias para o seu bom funcionamento.

Sem prejuízo das competências respetivas da Comissão Europeia e do conselho diretivo, o diretor-executivo assume plena responsabilidade pelas tarefas confiadas à empresa comum e está sujeito ao processo de quitação anual a executar em conformidade com as regras financeiras da empresa comum.

O diretor-executivo é executivo de mais alto nível, responsável pela gestão corrente da empresa comum em conformidade com as decisões do conselho diretivo. Presta ao conselho diretivo todas as informações necessárias ao desempenho das suas funções. Sem prejuízo das competências respetivas das instituições da União e do conselho diretivo, o diretor-executivo não pode solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo ou de outro organismo.

O diretor-executivo executa o orçamento da empresa comum, assegura a coordenação entre os diferentes órgãos e serviços da empresa comum e desempenha as funções da empresa comum, em conformidade com o artigo 19.º do Regulamento que cria as empresas comuns.

O diretor-executivo cria um gabinete de programa para a execução, sob a sua responsabilidade, de todas as funções de apoio da empresa comum decorrentes do Regulamento que cria as empresas comuns, cabendo-lhe gerir, motivar e contribuir para o desenvolvimento do pessoal (ou garantir o cumprimento dessas responsabilidades). O gabinete de programa é constituído pelo pessoal da empresa comum e desempenha, nomeadamente, as seguintes funções:

- prestar apoio ao estabelecimento e à gestão de um sistema de contabilidade adequado, em conformidade com as disposições financeiras da empresa comum;
- gerir a execução do programa de trabalho da empresa comum no decurso do ciclo de execução;
- facultar aos membros da empresa comum e aos seus órgãos todas as informações relevantes e oportunas, bem como o apoio necessário para o exercício das respetivas funções;
- assegurar o secretariado dos órgãos da empresa comum e prestar apoio a grupos consultivos criados pelo conselho diretivo.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

O candidato ideal deve satisfazer os seguintes critérios de seleção:

a) Competências de gestão:

- experiência de gestão de recursos orçamentais, financeiros e humanos num contexto nacional, europeu ou internacional, a um nível consentâneo com a natureza da empresa comum,
- capacidade para ter a seu cargo, dirigir e motivar uma equipa multidisciplinar e multicultural,
- capacidade para desenvolver uma visão prospetiva, identificar estratégias, definir prioridades e dar execução a uma estrutura recém-criada,
- excelente capacidade de decisão, incluindo a capacidade de produzir resultados nos prazos definidos e no respeito pelo orçamento fixado.

b) Competências e experiência especializadas:

- boa compreensão da investigação e inovação em curso no setor da saúde, em particular no que diz respeito às doenças infecciosas e/ou à saúde mundial, incluindo os desafios associados à investigação clínica,
- experiência de criação de parcerias e colaborações internacionais no domínio da investigação.

Os seguintes elementos constituem uma mais-valia:

- diploma universitário em medicina ou em ciências da vida,
- bom conhecimento das instituições europeias e do modo como funcionam e interagem,
- experiência de investigação clínica, incluindo a gestão de riscos,
- experiência de gestão de projetos e de processos de financiamento da investigação.

c) **Qualidades pessoais:**

- aptidão para construir e manter boas relações de trabalho com as instituições europeias, as autoridades nacionais e internacionais competentes e outras partes interessadas,
- capacidade para agir com tato, sensibilidade política e diplomacia nas instâncias internacionais e para representar a empresa comum a alto nível,
- capacidade de comunicação fluida e eficiente,
- tendo em conta a interação na região da África Subsariana, o domínio de línguas europeias utilizadas na região seria uma mais-valia.

Condições de admissão

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

— *Nacionalidade:*

os candidatos devem ser nacionais de um dos Estados-Membros da União Europeia.

Sob reserva de uma decisão do conselho diretivo da Empresa Comum GH EDCTP3 de autorizar uma exceção em conformidade com o artigo 12.º, n.º 2, alínea a), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia, se necessário, para a nomeação do diretor-executivo, também são aceites candidaturas de nacionais dos seguintes países:

- um dos seguintes países da África Subsariana que são membros da Associação EDCTP e participam no programa Saúde Mundial EDCTP-3 à data-limite de receção das candidaturas: Congo (República), Costa do Marfim, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Mali, Moçambique, Nigéria, Senegal, África do Sul, Tanzânia, Uganda e Zâmbia;
 - países associados ao Horizonte Europa que são membros da Associação EDCTP e participam no programa Saúde Mundial EDCTP-3 à data-limite de receção das candidaturas: Noruega.
- *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 dos estudos for igual ou superior a quatro anos;
 - habilitações correspondentes a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional pertinente 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).
- *Experiência profissional:* os candidatos devem possuir, pelo menos, 15 anos de experiência profissional pós-licenciatura ⁽⁴⁾ a um nível correspondente às qualificações mencionadas anteriormente. Pelo menos cinco anos dessa experiência profissional devem ter sido no domínio das atividades da Empresa Comum.
- *Experiência de gestão:* Pelo menos cinco desses 15 anos de experiência profissional devem corresponder ao exercício de funções de gestão de alto nível ⁽⁵⁾ num domínio relevante para o cargo em questão.

⁽⁴⁾ 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, tendo por base a 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 uma experiência profissional, mesmo que não remunerada, embora por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

⁽⁵⁾ No seu *curriculum vitae*, os candidatos devem indicar claramente, em relação a todos os anos em que desempenharam funções de gestão, os elementos seguintes: 1) a designação e a natureza dos cargos de gestão exercidos; 2) o número de efetivos sob a sua responsabilidade no âmbito destas funções; 3) a dimensão dos orçamentos geridos; 4) o número de graus hierárquicos superiores e inferiores; 5) o número de lugares de grau equiparável.

- *Línguas*: os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da União Europeia ⁽⁶⁾ e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a(s) entrevista(s), o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito de um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista pode decorrer nessa língua.
- *Limite de idade*: à data de termo do prazo de candidatura, os candidatos devem estar em condições de cumprir o mandato completo, de quatro anos, antes de atingirem a idade da reforma. Para os agentes temporários da União Europeia, a idade da reforma corresponde ao final do mês em que completam 66 anos (em conformidade com o artigo 47.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia ⁽⁷⁾).

Seleção e nomeação

O diretor-executivo será nomeado pelo conselho diretivo da Empresa Comum GH EDCTP3 com base numa lista restrita proposta pela Comissão Europeia. O processo de seleção aberto e transparente respeitará o princípio da igualdade de género.

A fim de elaborar essa lista restrita, a Comissão Europeia organiza uma seleção de acordo com os seus procedimentos de seleção e de recrutamento (ver Documento sobre a política relativa aos funcionários superiores ⁽⁸⁾).

No âmbito do presente processo de seleção, a Comissão Europeia constituirá um júri de pré-seleção. O 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 aos requisitos específicos do cargo, os quais serão convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção. Este júri de pré-seleção incluirá um representante nomeado por cada tipo de membros da empresa comum que não a União e um observador nomeado pelo conselho diretivo.

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elabora as suas conclusões e propõe 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 entrevistas subsequentes.

Os candidatos convocados para uma entrevista com o CCN passarão um dia completo num centro de avaliação gerido por consultores externos de recursos humanos. Tendo em conta os resultados da entrevista e o relatório do centro de avaliação, o CCN elabora uma lista restrita dos candidatos que considera adequados para o exercício das funções de diretor-executivo da Empresa Comum GH EDCTP3.

Os candidatos constantes da lista restrita elaborada pelo CCN serão entrevistados pelo membro ou membros da Comissão responsáveis pela direção-geral encarregada das relações com a Empresa Comum ⁽⁹⁾.

Na sequência destas entrevistas, a Comissão Europeia adota uma lista restrita dos candidatos mais adequados, de preferência pelo menos três, que será comunicada ao conselho diretivo da Empresa Comum GH EDCTP3. Este poderá decidir entrevistar os candidatos antes de nomear o diretor-executivo de entre os candidatos constantes da lista restrita da Comissão. A inclusão nesta lista restrita não constitui garantia de nomeação.

Os candidatos poderão ser convocados para outras entrevistas e/ou provas, para além das indicadas acima. Pode também ser-lhes exigida uma declaração perante a comissão ou comissões competentes do Parlamento Europeu.

Igualdade de oportunidades

A Comissão Europeia e a Empresa Comum GH EDCTP3 aplicam uma política de igualdade de oportunidades e de não discriminação em conformidade com o disposto no artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários ⁽¹⁰⁾. São bem-vindas as candidaturas suscetíveis de contribuir para uma maior diversidade, igualdade de género e equilíbrio geográfico global.

⁽⁶⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁽⁷⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

⁽⁸⁾ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf (apenas disponível em inglês)

⁽⁹⁾ Salvo se, em conformidade com as Decisões de 5 de dezembro de 2007 [PV(2007) 1811] e de 30 de setembro de 2020 [PV(2020) 2351] da Comissão, o referido membro da Comissão tiver delegado essa tarefa.

⁽¹⁰⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

O regulamento que cria as empresas comuns dispõe especificamente que o processo respeitará o princípio do equilíbrio de género. São particularmente incentivadas as candidaturas de pessoas do sexo feminino.

Condições de emprego

A remuneração e as condições de emprego são as estabelecidas no Regime Aplicável aos Outros Agentes.

O candidato selecionado será nomeado pelo conselho diretivo da Empresa Comum GH EDCTP3 como agente temporário no grau AD 14. Será classificado no escalão 1 ou 2 desse grau consoante a duração da sua experiência profissional.

Será nomeado para um mandato inicial de quatro anos, podendo este ser prorrogado por mais três anos, no máximo.

Os candidatos devem ter em conta que o Regime Aplicável aos Outros Agentes determina que todos os novos membros do pessoal devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

O lugar de afetação é Bruxelas (Bélgica), onde tem sede a Empresa Comum GH EDCTP3.

Independência e declaração de interesses

Antes de assumir funções, o diretor-executivo deverá apresentar uma declaração em que se compromete a agir no interesse público e com independência, e declarar quaisquer interesses suscetíveis de serem considerados prejudiciais para a sua independência.

Processo de candidatura

Antes de apresentar a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade («Condições de admissão»), em particular no que diz respeito aos tipos de diplomas, à experiência profissional de alto nível e às capacidades linguísticas exigidas. O não cumprimento de alguns desses requisitos implica a exclusão automática do processo de seleção.

Os candidatos devem inscrever-se no sítio Web a seguir 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 deste endereço eletrónico.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um CV em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass ⁽¹⁾, 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.

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

Para mais informações ou em caso de problemas técnicos, os candidatos podem enviar uma mensagem eletrónica para: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **18 de julho de 2022, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

⁽¹⁾ Para obter informações em linha sobre a elaboração de um CV Europass, consultar o seguinte endereço: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>

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. Uma vez terminado o prazo de apresentação das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. Não serão aceites inscrições fora de prazo.

Informações importantes para os candidatos

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

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 Conselho⁽¹²⁾. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

⁽¹²⁾ 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).

Agência Europeia do Ambiente (AEA)**Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-executivo (m/f)****(Agente temporário — grau AD 14)****COM/2022/20083**

(2022/C 221 A/04)

Quem somos

A Agência Europeia do Ambiente (AEA, a Agência) é uma agência reguladora da União Europeia, criada em 1990 ⁽¹⁾, que fornece informações ambientais aos decisores políticos e ao público. A Agência tem sede em Copenhaga.

O papel da AEA consiste em ajudar a UE e os Estados-Membros a tomar decisões informadas sobre a melhoria do ambiente, a integração das considerações ambientais nas políticas económicas e a transição para a sustentabilidade; e em desenvolver e coordenar a Rede Europeia de Informação e de Observação do Ambiente (Eionet), uma rede de organismos nacionais no domínio do ambiente criada pelo regulamento que institui a AEA.

Desde a criação da AEA, a legislação da UE em matéria de ambiente e de clima (incluindo a política energética estreitamente associada ao clima) evoluiu significativamente e a Agência desempenha um papel importante no acompanhamento, consolidação, avaliação e comunicação de informações sobre a aplicação destas medidas nos Estados-Membros. Com o Pacto Ecológico Europeu, há uma necessidade maior de dispor de conhecimentos ambientais transversais a vários domínios de intervenção. Neste contexto, a AEA desempenha um papel fundamental no apoio às políticas europeias em matéria de ambiente e clima, ao Pacto Ecológico Europeu e ao 8.º Programa de Ação em matéria de Ambiente em particular, bem como à ambição digital europeia e aos compromissos assumidos pela Europa a nível mundial. Tal reflete-se na estratégia AEA/Eionet para 2021-2030 ⁽²⁾.

Para mais informações, consultar: <https://www.eea.europa.eu>

O que propomos

O diretor-executivo é o representante legal da AEA e responde perante o Conselho de Administração da AEA, criado nos termos do artigo 8.º do Regulamento AEA ⁽³⁾.

Cabe-lhe dirigir e gerir a AEA e assumir a responsabilidade global pelas suas operações, assegurando a realização dos objetivos da AEA, bem como uma boa gestão orçamental e dos recursos humanos.

O diretor-executivo atua com total independência no exercício das suas funções, sem prejuízo das competências respetivas da Comissão Europeia e do Conselho de Administração.

O diretor-executivo será incumbido das seguintes responsabilidades:

- a administração corrente da AEA, que (em 2022) dispõe de um orçamento de cerca de 56 milhões de euros (receitas gerais) e tem 256 efetivos;
- a gestão da AEA em conformidade com o respetivo regulamento, a legislação em vigor aplicável e as decisões do seu Conselho de Administração;
- a responsabilidade geral pela gestão eficaz e eficiente do pessoal da AEA, bem como a promoção de um bom espírito de equipa e de um bom ambiente de trabalho, buscando ao mesmo tempo sinergias e ganhos de eficiência;
- a gestão de todos os recursos da Agência necessários para a realização das atividades dos seus órgãos de gestão, incluindo a disponibilização de apoio científico e técnico adequado;

⁽¹⁾ Regulamento (CEE) n.º 1210/90 do Conselho, alterado pelo Regulamento (CE) n.º 933/1999 do Conselho e pelo Regulamento (CE) n.º 1641/2003 do Parlamento Europeu e do Conselho, e posteriormente codificado através do Regulamento (CE) n.º 401/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009, relativo à Agência Europeia do Ambiente e à Rede Europeia de Informação e de Observação do Ambiente (JO L 126 de 21.5.2009, p. 13).

⁽²⁾ <https://www.eea.europa.eu/about-us/eea-eionet-strategy-2021-2030-1>

⁽³⁾ Regulamento (CE) n.º 401/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de abril de 2009, relativo à Agência Europeia do Ambiente e à Rede Europeia de Informação e de Observação do Ambiente (JO L 126 de 21.5.2009, p. 13).

- a elaboração dos documentos estratégicos e dos programas de trabalho da AEA em conformidade com as orientações da Comissão para as agências descentralizadas ⁽⁴⁾, e a apresentação de relatórios ao Conselho de Administração sobre as suas orientações e procedimentos de definição de políticas;
- a apresentação de relatórios relativos à execução dos programas de trabalho e das decisões adotadas pelo Conselho de Administração;
- a responsabilidade geral pelo desempenho global das funções atribuídas à EMA, incluindo a supervisão da qualidade dos seus sistemas internos de controlo e de gestão;
- a preparação e execução do orçamento da AEA em conformidade com o regulamento financeiro-quadro ⁽⁵⁾ das agências, garantindo uma gestão eficiente e conforme com os princípios de boa gestão financeira;
- a responsabilidade geral pelos aspetos financeiros da AEA, incluindo, entre outros aspetos, a apresentação das contas definitivas e as decisões de financiamento;
- a cooperação com a Comissão Europeia, o Parlamento Europeu e o Conselho Europeu, bem como com os organismos competentes dos Estados-Membros que exercem funções idênticas às da AEA;
- a garantia de uma estreita coordenação em particular com a DG Ambiente, a DG de tutela da AEA a nível da Comissão, através de um «diálogo estruturado» regular a nível dos quadros superiores e de uma coordenação coerente e eficaz das relações entre a Agência e os serviços da Comissão;
- a garantia de que as atividades principais da AEA apoiam em primeiro lugar as prioridades da política ambiental e climática da UE;
- a representação da AEA e a comunicação com a gama de partes interessadas e com os cidadãos sobre todas as questões que se inserem na esfera de competências da Agência;
- a gestão do Secretariado do Conselho Consultivo Científico Europeu sobre Alterações Climáticas, estabelecido pela Lei europeia em matéria de clima ⁽⁶⁾;
- a garantia do cumprimento efetivo e atempado dos prazos estabelecidos na legislação da UE relativamente a todas as obrigações de comunicação de informações apoiadas pela Agência;
- a garantia de coordenação adequada entre os seus órgãos diretivos, nomeadamente o Conselho de Administração, a Mesa, o Comité Científico, a Eionet e os Centros Temáticos Europeus;
- o secretariado do Conselho de Administração.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

O candidato ideal deve satisfazer os seguintes critérios de seleção:

a) Competências de gestão:

- fortes competências de liderança estratégica, capacidade para gerir uma grande organização, nomeadamente a nível da gestão operacional, financeira e dos recursos humanos, num ambiente dinâmico e em mudança;
- excelente capacidade para desenvolver e executar uma visão estratégica e facilitar os processos de inovação, a fim de reforçar o papel da Agência enquanto importante fornecedora de informações ambientais assentes no conhecimento para apoiar o desenvolvimento e a execução de políticas conexas da UE, em estreita coordenação com outros fornecedores de conhecimentos;
- capacidade para definir objetivos, motivar e dirigir grandes equipas num ambiente multicultural e multilingue;

⁽⁴⁾ C(2020) 2297 final de 20.4.2020.

⁽⁵⁾ Regulamento Delegado (UE) 2019/715 da Comissão, de 18 de dezembro de 2018, que institui o regulamento financeiro-quadro dos organismos criados ao abrigo do TFUE e do Tratado Euratom e referidos no artigo 70.º do Regulamento (UE, Euratom) 2018/1046 do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 122 de 10.5.2019, p. 1).

⁽⁶⁾ Regulamento (UE) 2021/1119 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 30 de junho de 2021, que cria o regime para alcançar a neutralidade climática e que altera os Regulamentos (CE) n.º 401/2009 e (UE) 2018/1999 («Lei europeia em matéria de clima») (JO L 243 de 9.7.2021, p. 1).

- excelente capacidade para tomar decisões num ambiente político complexo, também em situações de emergência;
- experiência de gestão de recursos orçamentais, financeiros e humanos num contexto nacional, europeu e/ou internacional.

b) Competências e experiência especializadas:

- excelente conhecimento das políticas ambientais e climáticas da UE, bem como dos desenvolvimentos políticos em curso no âmbito do Pacto Ecológico Europeu;
- experiência em, pelo menos, um dos seguintes domínios: proteção do ambiente; alterações climáticas; saúde; economia circular, idealmente adquirida numa instituição nacional, europeia ou internacional;
- excelente conhecimento das instituições europeias e do modo como funcionam e interagem, com destaque para as práticas de trabalho da Comissão Europeia e o ciclo orçamental da UE;
- experiência de negociação a alto nível num ambiente europeu ou internacional pertinente para o mandato da AEA.

c) Qualidades pessoais:

- excelentes competências interpessoais e capacidade para trabalhar eficazmente de forma transparente e aberta e para manter relações adequadas com os órgãos diretivos da Agência, com as instituições da União Europeia e com as autoridades competentes dos Estados-Membros;
- capacidade para comunicar eficientemente com os meios de comunicação social, o público e todas as partes interessadas internas e externas, bem como para representar a Agência em instâncias internacionais no âmbito do seu mandato.

Condições de admissão

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

- *Nacionalidade*: os candidatos devem ser nacionais de um dos Estados-Membros da União Europeia. Sob reserva de uma decisão do Conselho de Administração da AEA de autorizar uma exceção em conformidade com o artigo 12.º, n.º 2, alínea a), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia, se necessário, para a nomeação do diretor-executivo, também são aceites candidaturas de nacionais dos seguintes países, que são membros da AEA, à data-limite de inscrição: Islândia, Listenstaine, Noruega, Suíça e Turquia.
- *Título ou diploma universitário*: os candidatos devem possuir, alternativamente:
 - habilitações correspondentes 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 correspondentes a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional pertinente 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).
- *Experiência profissional*: os candidatos devem possuir, pelo menos, 15 anos de experiência profissional pós-licenciatura ^(?) a um nível correspondente às qualificações mencionadas anteriormente. Pelo menos cinco anos dessa experiência profissional devem ter sido nos domínios abrangidos pelo mandato da Agência.

(?) 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, tendo por base a 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 uma experiência profissional, mesmo que não remunerada, embora por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

- *Experiência de gestão*: pelo menos cinco anos da experiência profissional pós-licenciatura devem corresponder ao desempenho de funções de gestão de alto nível ⁽⁸⁾ num domínio pertinente para este cargo.
- *Línguas*: os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da União Europeia ⁽⁹⁾ e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a(s) entrevista(s), o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito de terem um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista pode decorrer nessa língua.
- *Limite de idade*: à data de termo do prazo de candidatura, os candidatos devem estar em condições de cumprir o mandato completo, de cinco anos, antes de atingirem a idade da reforma. Para os agentes temporários da União Europeia, a idade da reforma corresponde ao final do mês em que completam 66 anos (ver artigo 47.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia ⁽¹⁰⁾).

Seleção e nomeação

O diretor-executivo será nomeado pelo Conselho de Administração da AEA com base numa lista restrita apresentada pela Comissão Europeia.

A fim de elaborar essa lista restrita, a Comissão Europeia organiza uma seleção de acordo com os seus procedimentos de seleção e de recrutamento (ver o documento sobre a política relativa aos funcionários superiores ⁽¹¹⁾).

No âmbito do processo de seleção, a Comissão Europeia constitui um júri de pré-seleção. O 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 poderão ser convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção.

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elabora as suas conclusões e propõe 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 de 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 considerar adequados para o exercício das funções de diretor-executivo da AEA.

Os candidatos constantes da lista restrita do CCN serão entrevistados pelo membro ou membros da Comissão responsáveis pela direção-geral que coordena as relações com a Agência ⁽¹²⁾.

Após as entrevistas, a Comissão Europeia adotará uma lista restrita dos candidatos mais adequados, que será comunicada ao Conselho de Administração da AEA. Este poderá decidir entrevistar os candidatos antes de nomear o diretor-executivo de entre os candidatos constantes da lista restrita da Comissão. A inclusão nesta lista restrita não constitui garantia de nomeação.

Os candidatos poderão ser convocados para outras entrevistas e/ou provas, para além das indicadas acima. Pode também ser-lhes exigida uma declaração perante a comissão ou comissões competentes do Parlamento Europeu.

⁽⁸⁾ No seu *curriculum vitae*, os candidatos devem indicar claramente, em relação a todos os anos em que desempenharam funções de gestão, os elementos seguintes: 1) a designação e a natureza dos cargos de gestão exercidos; 2) o número de efetivos sob a sua responsabilidade no âmbito destas funções; 3) a dimensão dos orçamentos geridos; 4) o número de graus hierárquicos superiores e inferiores; 5) o número de lugares de grau equiparável.

⁽⁹⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁽¹⁰⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

⁽¹¹⁾ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf (apenas disponível em inglês).

⁽¹²⁾ Salvo se, em conformidade com as Decisões de 5 de dezembro de 2007 [PV(2007) 1811] e de 30 de setembro de 2020 [PV(2020) 2351] da Comissão, o referido membro da Comissão tiver delegado essa tarefa.

Igualdade de oportunidades

A Comissão Europeia e a AEA aplicam uma política de igualdade de oportunidades e de não discriminação, em conformidade com o artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários ⁽¹³⁾.

Condições de emprego

A remuneração e as condições de emprego são as estabelecidas no Regime Aplicável aos Outros Agentes.

O candidato selecionado será contratado pela AEA como agente temporário no grau AD 14 ⁽¹⁴⁾. Será classificado no escalão 1 ou 2 desse grau consoante a duração da sua experiência profissional anterior.

O candidato selecionado será nomeado para um mandato inicial de cinco anos, que pode ser prorrogado por mais cinco anos, no máximo, de acordo com o regulamento que instituiu a Agência aplicável à data da nomeação.

Os candidatos devem ter em conta que o Regime Aplicável aos Outros Agentes determina que todos os novos membros do pessoal devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

O lugar de afetação é Copenhaga, onde está sediada a AEA.

A vaga a prover está disponível a partir de 1 de junho de 2023.

Independência e declaração de interesses

Antes de assumir funções, o diretor-executivo deverá apresentar uma declaração em que se compromete a agir no interesse público e com independência, bem como mencionar eventuais interesses que possam ser considerados incompatíveis com a sua independência.

Processo de candidatura

Antes de apresentar a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade («Condições de admissão»), em particular no que diz respeito aos tipos de diplomas, à experiência profissional de alto nível e às capacidades linguísticas exigidas. O não cumprimento de alguns 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://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 deste endereço eletrónico.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um CV em formato PDF ⁽¹⁵⁾, de preferência utilizando o modelo do CV Europass, 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.

Uma vez terminado o processo de inscrição em linha, os candidatos receberão uma mensagem eletrónica a confirmar que as suas candidaturas foram registadas. **Se o candidato não receber uma mensagem eletrónica de confirmação, tal significa que a sua 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.

Para mais informações e/ou em caso de problemas técnicos, os candidatos devem enviar uma mensagem eletrónica para: ADMIN-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

⁽¹³⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01962R0031-20140701>

⁽¹⁴⁾ O coeficiente de correção aplicável às remunerações e às pensões dos funcionários e outros agentes da União Europeia em Copenhaga está fixado em 131,3 % desde 1 de julho de 2021. Este coeficiente é revisto anualmente.

⁽¹⁵⁾ Para obter informações em linha sobre a elaboração de um CV Europass, consultar o seguinte endereço: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **7 de julho de 2022, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

Compete aos candidatos concluir a inscrição eletrónica no prazo fixado. Recomenda-se vivamente aos interessados 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 à repetição de todo o processo. Uma vez terminado o prazo de apresentação das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. Não serão aceites inscrições fora de prazo.

Informações importantes para os candidatos

Recorda-se aos candidatos que os trabalhos dos diferentes 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 júri competente.

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 Conselho⁽¹⁶⁾. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

⁽¹⁶⁾ 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).

Instituto Comunitário das Variedades Vegetais (ICVV) — Angers (França)**Publicação de uma vaga para o cargo de vice-presidente [m/f]****(Agente temporário — grau AD 12)****COM/2022/20084**

(2022/C 221 A/05)

Quem somos

O Instituto Comunitário das Variedades Vegetais (ICVV) é uma agência independente da União Europeia, criada pelo Regulamento (CE) n.º 2100/94 do Conselho ⁽¹⁾. É responsável pela gestão do regime de proteção comunitária das variedades vegetais. Este sistema confere direitos de propriedade intelectual em relação a novas variedades vegetais a nível da União Europeia (UE). O ICVV tem por missão produzir e promover um sistema eficiente de direitos de propriedade intelectual que apoie a criação de novas variedades vegetais em benefício da sociedade.

O instituto está situado em Angers (França). Tem cerca de cinquenta funcionários e um orçamento de aproximadamente vinte milhões de euros por ano, financiado sobretudo pelas receitas provenientes das várias taxas que cobra.

Para mais informações, consultar o sítio Web do ICVV ⁽²⁾.

O que propomos

O vice-presidente assiste o presidente no exercício das suas funções e competências, designadamente no que diz respeito a representar o instituto e a assegurar a sua liderança, gestão e direção estratégica. Em particular, o vice-presidente apoia o presidente na gestão e no desenvolvimento das relações e das redes interinstitucionais, bem como no que diz respeito a assegurar a coordenação no âmbito do ICVV sobre questões relacionadas com a Comissão Europeia (incluindo as suas direções-gerais), outras agências da UE e as partes interessadas pertinentes do ICVV.

O vice-presidente apoiará o presidente na coordenação e promoção das interações estratégicas do ICVV com as instituições europeias, incluindo o aconselhamento sobre questões interinstitucionais estratégicas, a coordenação do apoio técnico do ICVV às instituições da UE durante os processos legislativos, em particular a Direção-Geral da Saúde e da Segurança dos Alimentos (DG SANTE); o acompanhamento e a análise das novas tendências e desenvolvimentos políticos estratégicos a nível institucional da UE com relevância para o ICVV; a promoção da utilização dos conhecimentos especializados do ICVV na elaboração de novas políticas da UE e a manutenção de redes de ligação eficazes nas instituições e agências da UE; o aconselhamento do presidente sobre questões políticas interinstitucionais estratégicas e a contribuição para as atividades dos chefes da Rede de Agências da UE.

Em caso de ausência ou de impedimento do presidente, o vice-presidente assume as suas funções.

As funções e competências do presidente incluem, entre outras, o seguinte:

- tomar todas as medidas necessárias, incluindo a adoção de instruções administrativas internas e a publicação de comunicações, a fim de assegurar o bom funcionamento do instituto em conformidade com as disposições, regras e diretrizes da UE;
- elaborar a previsão das receitas e despesas do instituto e executar o seu orçamento;
- exercer em relação ao pessoal do instituto as competências atribuídas às instituições europeias pelo Estatuto dos Funcionários da União Europeia e Regime Aplicável aos Outros Agentes;
- apresentar ao Conselho de Administração projetos de alteração do Regulamento (CE) n.º 2100/94, do regulamento relativo às taxas e de outras normas de execução, bem como de outras regras relativas aos direitos de proteção comunitária das variedades vegetais.

O presidente do ICVV pode delegar algumas das suas funções no vice-presidente.

⁽¹⁾ Regulamento (CE) n.º 2100/94 do Conselho, de 27 de julho de 1994, relativo ao regime comunitário de proteção das variedades vegetais (JO L 227 de 1.9.1994, p. 1).

⁽²⁾ <http://www.cpvo.europa.eu>

Perfil pretendido (critérios de seleção)

O candidato ideal deve satisfazer os seguintes critérios de seleção:

Competências de gestão

- capacidade para dirigir uma organização da dimensão do ICVV em caso de ausência ou impedimento temporário do presidente, tanto a nível estratégico como da gestão operacional;
- boas competências de liderança e capacidade para orientar, motivar e capacitar o pessoal num ambiente multicultural e diversificado, pondo uma tónica especial no desenvolvimento do pessoal;
- sentido de diplomacia e capacidade para atender ao pormenor sem perder de vista o quadro mais lato;
- capacidade para alcançar acordos ou objetivos comuns prestando aconselhamento específico às partes interessadas e fomentando os debates de forma eficaz e construtiva;

Competências e experiência especializadas

- experiência e conhecimento aprofundado das questões relativas aos direitos de proteção das variedades vegetais, do registo de variedades vegetais ou de domínios afins;
- excelente compreensão das políticas da UE no domínio da propriedade intelectual, dos direitos de proteção de variedades vegetais, das atividades internacionais afins, bem como de outras políticas pertinentes para as atividades do instituto;
- bom conhecimento das instituições europeias e do modo como funcionam e interagem;
- experiência comprovada de gestão de recursos orçamentais, financeiros e humanos num contexto nacional, europeu e/ou internacional;
- um diploma universitário na área de ciências da vida, com especialização em domínios relacionados com as plantas — por exemplo botânica, genética ou melhoramento vegetal — seria uma mais-valia.

Qualidades pessoais

- capacidade para estabelecer excelentes relações de trabalho e para comunicar com eficiência e fluidez, de forma transparente e aberta, com todas as partes interessadas internas e externas a nível internacional, bem como para representar o instituto em fóruns internacionais;
- experiência sólida de negociação num ambiente internacional;
- excelentes aptidões relacionais e capacidade para manter relações adequadas com as instituições da UE e com as autoridades competentes dos Estados-Membros, a fim de assegurar o funcionamento adequado do instituto;
- a experiência de trabalho num ambiente multicultural seria uma mais-valia.

Condições de admissão

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

- *Nacionalidade*: os candidatos devem ser nacionais de um dos Estados-Membros da União Europeia.
- *Título ou diploma universitário*: os candidatos devem possuir, alternativamente:
 - habilitações correspondentes 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 correspondentes a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional pertinente 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).

- *Experiência profissional*: os candidatos devem possuir, pelo menos, 12 anos de experiência profissional pós-licenciatura ⁽³⁾ a um nível correspondente às qualificações mencionadas anteriormente. Pelo menos cinco anos dessa experiência profissional devem ter sido no domínio das atividades do instituto.
- *Experiência de gestão*: pelo menos cinco anos da experiência profissional pós-licenciatura devem corresponder ao desempenho de funções de gestão de alto nível ⁽⁴⁾ num domínio pertinente para este cargo.
- *Línguas*: os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da União Europeia ⁽⁵⁾ e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a(s) entrevista(s), o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito de um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista pode decorrer nessa língua.
- *Limite de idade*: à data de termo do prazo de candidatura, os candidatos devem estar em condições de cumprir o mandato completo, de cinco anos, antes de atingirem a idade da reforma. Para os agentes temporários da União Europeia, a idade da reforma corresponde ao final do mês em que completam 66 anos (ver artigo 47.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia ⁽⁶⁾).

Seleção e nomeação

O vice-presidente será nomeado pelo Conselho com base numa lista restrita apresentada pela Comissão Europeia.

A fim de elaborar essa lista restrita, a Comissão Europeia organiza uma seleção de acordo com os seus procedimentos de seleção e de recrutamento (ver Documento sobre a política relativa aos funcionários superiores ⁽⁷⁾).

No âmbito do processo de seleção, a Comissão Europeia constitui um júri de pré-seleção. O 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 que poderão ser convocados para uma entrevista com o júri de pré-seleção.

Após as entrevistas, o júri de pré-seleção elabora as suas conclusões e propõe 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 de recursos humanos. Tendo em conta os resultados da entrevista e o relatório do centro de avaliação, o CCN elabora uma lista restrita dos candidatos que considera adequados para o exercício das funções de vice-presidente do ICVV.

Os candidatos constantes da lista restrita do CCN serão entrevistados pelo membro ou membros da Comissão responsáveis pela direção-geral encarregada das relações com o instituto ⁽⁸⁾.

Na sequência destas entrevistas, a Comissão Europeia adota uma lista restrita dos candidatos mais adequados, que será comunicada ao Conselho uma vez obtido o parecer do Conselho de Administração e após consulta do presidente. O Conselho poderá decidir entrevistar os candidatos antes de nomear o vice-presidente de entre os candidatos constantes da lista restrita da Comissão. A inclusão nesta lista restrita não constitui garantia de nomeação.

⁽³⁾ 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, tendo por base a 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 uma experiência profissional, mesmo que não remunerada, embora por um período máximo de três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

⁽⁴⁾ No seu *curriculum vitae*, os candidatos devem indicar claramente, em relação a todos os anos em que adquiriram experiência de gestão, os elementos seguintes: 1) a designação e a natureza dos cargos de gestão exercidos; 2) o número de efetivos sob a sua responsabilidade no âmbito destas funções; 3) a dimensão dos orçamentos geridos; 4) o número de graus hierárquicos superiores e inferiores; 5) o número de lugares de grau equiparável.

⁽⁵⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A01958R0001-20130701>

⁽⁶⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20140501&from=EN>

⁽⁷⁾ https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/compilation-of-the-senior-official-policy-at-the-european-commission_en.pdf (apenas disponível em inglês)

⁽⁸⁾ Salvo se, em conformidade com as Decisões [PV(2007) 1811] de 5 de dezembro de 2007 e [PV(2020) 2351] de 30 de setembro de 2020 da Comissão, o membro da Comissão em causa tiver delegado essa tarefa.

Os candidatos poderão ser convocados para outras entrevistas e/ou provas, para além das indicadas acima.

Igualdade de oportunidades

A Comissão Europeia e o ICVV aplicam uma política de igualdade de oportunidades e de não discriminação, em conformidade com o artigo 1.º-D do Estatuto dos Funcionários⁽⁹⁾. Enquanto entidade empregadora, o ICVV aplica uma política de igualdade de oportunidades e aceita candidaturas sem distinção em razão do género, raça ou origem étnica, religião ou crença, idade ou orientação sexual, estado civil ou situação familiar. Todos os candidatos participantes nos processos de seleção beneficiarão de oportunidades idênticas para demonstrarem as suas capacidades. Os membros do pessoal são recrutados numa base geográfica tão ampla quanto possível de entre os nacionais de todos os Estados-Membros da União Europeia.

Condições de emprego

A remuneração e as condições de emprego são as estabelecidas no Regime Aplicável aos Outros Agentes.

O candidato selecionado será contratado pelo ICVV como agente temporário no grau AD 12⁽¹⁰⁾. Será classificado no escalão 1 ou 2 desse grau consoante a duração da sua experiência profissional.

Será nomeado para um mandato inicial de cinco anos, que pode ser renovado por mais cinco anos, no máximo, de acordo com o regulamento que institui o instituto aplicável à data da nomeação.

Os candidatos devem ter em conta que o Regime Aplicável aos Outros Agentes determina que todos os novos membros do pessoal devem concluir com êxito um período de estágio de nove meses.

O local de trabalho é em Angers (França).

Independência e declaração de interesses

Antes de assumir funções, o vice-presidente deverá apresentar uma declaração em que se compromete a agir no interesse público e com independência, bem como mencionar eventuais interesses que possam ser considerados prejudiciais para a sua independência.

Processo de candidatura

Antes de apresentar a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade («Condições de admissão»), em particular nomeadamente no que diz respeito aos tipos de diplomas e à experiência profissional exigida. O não cumprimento de alguns 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://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 deste endereço eletrónico.

Para completar a candidatura, os candidatos devem apresentar, por via eletrónica, um CV em formato PDF, de preferência utilizando o modelo do CV Europass⁽¹¹⁾, 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.

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

Para mais informações e/ou em caso de problemas técnicos, os candidatos devem enviar uma mensagem eletrónica para: HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu

⁽⁹⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:01962R0031-20140701>

⁽¹⁰⁾ O coeficiente de correção aplicável às remunerações e às pensões dos funcionários e outros agentes da União Europeia em França está fixado em 119,9% desde 1 de julho de 2021. Este coeficiente é revisto anualmente.

⁽¹¹⁾ Para obter informações em linha sobre a elaboração de um CV Europass, consultar o seguinte endereço: <https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv>

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **7 de julho de 2022, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

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. Uma vez terminado o prazo de apresentação das candidaturas, deixa de ser possível introduzir quaisquer dados. Não serão aceites inscrições fora de prazo.

Informações importantes para os candidatos

Recorda-se aos candidatos que os trabalhos dos diferentes 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 júri competente.

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 Conselho ⁽¹²⁾. Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

⁽¹²⁾ 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).

ISSN 1977-1010 (edição eletrónica)
ISSN 1725-2482 (edição em papel)



Serviço das Publicações
da União Europeia
L-2985 Luxemburgo
LUXEMBURGO

PT