C/2024/6496

31.10.2024

Publicação de uma vaga para o cargo de diretor-geral do Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) (grau AD 15)

Contratação de um agente temporário (artigo 2.º, alínea a), do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia)

(COM/2024/10450)

(C/2024/6496)

Quem somos

A luta contra a fraude e outras atividades ilegais que afetam os interesses financeiros da União Europeia constitui uma questão fulcral para a credibilidade do projeto europeu.

O OLAF, uma Direção-Geral da Comissão Europeia, investiga alegações de fraude e de outras atividades ilegais com consequências financeiras para o orçamento europeu e, de uma forma mais genérica, exerce as competências operacionais da Comissão na área da proteção dos interesses financeiros da União Europeia, presta assistência aos Estados-Membros na luta contra a fraude e prepara as iniciativas legislativas e regulamentares da Comissão neste domínio.

O diretor-geral do OLAF tem independência estatutária para realizar inquéritos. Os poderes do OLAF para levar a cabo inquéritos independentes abrangem todas as instituições e organismos da União Europeia, bem como operadores económicos cujas atividades estejam relacionadas com o orçamento da UE, nos Estados-Membros e em países terceiros.

Para além destas atividades, relativamente às quais tem total independência, o OLAF participa também, tal como as outras Direções-Gerais da Comissão, nos trabalhos de conceção e implementação das políticas do seu domínio de competência, sob a direção política da Comissão.

A execução da sua função de inquérito é controlada por um Comité de Fiscalização composto por cinco membros independentes, exteriores à Comissão.

O enquadramento jurídico que define os objetivos e tarefas do OLAF, bem como o seu funcionamento, pode ser consultado no Regulamento (UE, Euratom) n.º 883/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de setembro de 2013, com a redação que lhe foi dada pelo Regulamento (UE, Euratom) 2020/2223 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de dezembro de 2020 ([1]).

O que propomos

A Comissão Europeia pretende contratar o diretor-geral do Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) como agente temporário por um período de sete anos não renovável, nos termos do artigo 17.º, n.º 1, do Regulamento (UE, Euratom) n.º 883/2013, com a redação que lhe foi dada pelo Regulamento (UE, Euratom) 2020/2223 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de dezembro de 2020.

O diretor-geral é responsável, com total independência, pelos inquéritos realizados pelo OLAF.

O diretor-geral informa periodicamente o Parlamento Europeu, o Conselho, a Comissão e o Tribunal de Contas dos resultados dos inquéritos efetuados pelo Organismo, do seguimento que lhes foi dado e das dificuldades encontradas, observando a confidencialidade dos inquéritos, os direitos legítimos das pessoas em causa e dos informadores, e, se for caso disso, o direito nacional aplicável aos processos judiciais.

O diretor-geral informa periodicamente o Comité de Fiscalização sobre as atividades do Organismo, sobre a execução das suas funções de inquérito e sobre o seguimento dado aos inquéritos, a fim de permitir ao Comité de Fiscalização desempenhar as suas funções e avaliar o desempenho do Organismo neste domínio.

([1]) Regulamento (UE, Euratom) n.º 883/2013, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de setembro de 2013, relativo aos inquéritos efetuados pelo Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF), com a redação que lhe foi dada pelo Regulamento (UE, Euratom) 2020/2223 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de dezembro de 2020 (https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:02013R0883-20210117).

Além disso, e sob a supervisão do Comissário responsável pela proteção dos interesses financeiros da União Europeia, o diretor-geral gere a contribuição do OLAF para a conceção da estratégia antifraude da Comissão; é também responsável pela assistência prestada pelo OLAF aos Estados-Membros mediante a organização de uma cooperação estreita e regular entre as respetivas autoridades competentes, que permita coordenar as atividades destinadas a proteger os interesses financeiros da União Europeia, concebendo e desenvolvendo métodos para prevenir e combater a fraude.

O diretor-geral gere o OLAF em conformidade com a sua declaração de missão e o programa de trabalho anual estabelecido sob a sua autoridade.

O diretor-geral é responsável por uma Direção-Geral que inclui quatro direções, cujo pessoal integra cerca de 480 efetivos. Será responsável pela gestão, no contexto do Programa Antifraude da União (UAFP), de um orçamento administrativo de cerca de 67 milhões de EUR, bem como de um orçamento operacional que ronda os 180 milhões de EUR durante o período 2021-2027. Competir-lhe-á também preparar e apresentar um anteprojeto de orçamento independente, relativamente ao qual assumirá as funções de gestor orçamental.

Perfil pretendido (critérios de seleção)

Os candidatos devem:

Qualidades pessoais:

— Ser dotados de excelentes capacidades de discernimento e de decisão;

— Possuir ótimas competências interpessoais e de negociação, bem como uma grande capacidade para comunicar, de forma eficaz e eficiente, com todas as partes interessadas dentro ou fora da Comissão e para estabelecer relações de trabalho de confiança com as mesmas.

Competências e experiência especializadas:

— Possuir uma experiência profissional considerável e ter um historial sólido, devidamente comprovado, em matéria de atividades de investigação e de prevenção da fraude; conhecimentos especializados ou experiência comprovados a nível do desempenho de uma função judiciária ou de investigação de alto nível constituirão uma vantagem, sendo a experiência a nível internacional considerada uma mais-valia;

— Ter um excelente conhecimento das principais questões jurídicas e práticas que possam surgir no contexto da luta contra a fraude e dos processos penais nesta área;

— Demonstrar empenhamento em defender e proteger os direitos fundamentais e as garantias processuais aplicáveis no âmbito do inquérito do OLAF;

— Ter um excelente conhecimento do quadro institucional e jurídico da União.

Competências de gestão:

— Experiência comprovada em matéria de gestão de alto nível e sólidas competências a nível de liderança, nomeadamente a capacidade para liderar, inspirar e motivar uma Direção-Geral dotada de profissionais altamente competentes que operam num domínio especializado;

— Possuir aptidão para trabalhar num ambiente multicultural complexo e motivar e desenvolver equipas de profissionais, tirando o máximo partido do seu potencial;

— Capacidade comprovada para pensar de forma criativa e estratégica por forma a desenvolver uma visão e uma política claras para a Direção-Geral, garantindo simultaneamente a coerência com os objetivos gerais da Comissão;

— Experiência comprovada em matéria de planeamento e gestão eficaz dos recursos humanos, orçamentais e financeiros a nível dos quadros superiores.

Condições de admissão (critérios de admissibilidade)

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 de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, sempre que a duração normal desses estudos seja igual ou superior a quatro anos;

— habilitações de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional pertinente de, pelo menos, um ano, sempre que a duração normal desses estudos seja 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 ([2]) pós-licenciatura a um nível correspondente às habilitações acima mencionadas.

— *Experiência em matéria de gestão:* pelo menos cinco anos da experiência profissional pós-licenciatura devem ter sido adquiridos no desempenho de funções de gestão de alto nível ([3]).

— *Línguas:* os candidatos devem possuir um excelente conhecimento de uma das línguas oficiais da União Europeia ([4]) e um conhecimento satisfatório de outra dessas línguas. Durante a entrevista, o júri verificará se os candidatos cumprem o requisito de possuírem um conhecimento satisfatório de outra língua oficial da UE, pelo que parte da entrevista poderá decorrer nessa língua.

— *Limite de idade:* Os candidatos devem poder completar o mandato completo de sete anos antes de atingirem a idade normal da reforma, que para os agentes temporários da União Europeia corresponde ao último dia do mês em que atingem 66 anos (ver artigo 47.º do Regime aplicável aos outros agentes e o artigo 52.º, alínea a), do Estatuto dos Funcionários ([5])), que pode, a título excecional, ser prorrogado até à idade de 70 anos.

O não cumprimento de qualquer um desses requisitos implica a exclusão automática do processo de seleção.

Seleção e nomeação

O processo de seleção e nomeação realizar-se-á em conformidade com os procedimentos de seleção e recrutamento da Comissão Europeia (ver: Documento sobre a política relativa aos funcionários superiores ([6])).

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 com base nas informações fornecidas na candidatura ([7]) 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 decide dos candidatos a convocar para uma entrevista.

Os candidatos convocados para uma entrevista com o CCN passam 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 aptos para o cargo.

([2]) Para poder ser considerada como tal, a experiência profissional tem de constituir uma verdadeira relação de trabalho, definida como sendo real, genuína e remunerada, que envolva 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, com uma duração não superior a três anos, desde que o doutoramento tenha sido concluído com êxito. Cada período de tempo só conta uma vez.

([3]) 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.

([4]) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:01958R0001-20130701.

([5]) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:01962R0031-20140701.

([6]) https://commission.europa.eu/jobs-european-commission/job-opportunities/managers-european-commission_pt#documents (apenas disponível em inglês).

([7]) Os candidatos podem ser convidados a apresentar documentos comprovativos das declarações constantes da sua candidatura em qualquer momento do procedimento.

Os candidatos que figuram na lista restrita do CCN serão entrevistados pelos membros competentes da Comissão.

Na sequência destas entrevistas, a Comissão elabora uma lista de candidatos devidamente qualificados. Após parecer favorável do Comité de Fiscalização sobre o processo de seleção aplicado pela Comissão, o Parlamento Europeu e o Conselho acordam, em tempo útil, numa lista restrita de três candidatos elaborada pela Comissão a partir da lista de candidatos aprovados. Os candidatos poderão ter de se apresentar perante a comissão competente do Parlamento Europeu e/ou do Conselho e responder a perguntas que possam ser colocadas nessas ocasiões. Por último, a Comissão nomeia o diretor-geral a partir da lista restrita adotada pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho.

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

Os candidatos selecionados devem possuir ou estar em condições de obter junto da respetiva autoridade nacional competente em matéria de segurança um certificado de credenciação de segurança válido. 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).

Até o Estado-Membro em causa emitir o certificado de credenciação de segurança pessoal e o processo de credenciação incluir a informação legalmente obrigatória da Direção de Segurança da Comissão Europeia, o candidato não poderá aceder a informações classificadas da UE (ICUE) de nível igual ou superior a CONFIDENTIEL UE/EU CONFIDENTIAL, nem assistir a reuniões em que seja abordado esse tipo de informações.

Igualdade de oportunidades

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

Condições de emprego

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

O candidato selecionado será contratado como agente temporário de grau AD 15, nos termos do artigo 2.º, alínea a), do Regime Aplicável aos Outros Agentes, para um mandato de sete anos, não renovável. Serão classificados no escalão 1 ou 2 desse grau, consoante a duração da sua experiência profissional anterior.

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

O local de trabalho é Bruxelas.

Prevê-se que o candidato selecionado assuma funções em agosto de 2025.

Independência e declaração de interesses

Os candidatos selecionados deverão apresentar uma declaração em que se comprometem a agir no interesse público e com independência, e declarar quaisquer interesses suscetíveis de prejudicar a sua independência.

Informações importantes para os candidatos

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

Proteção de dados pessoais

A Comissão 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 ([8]). Estas disposições aplicam-se, em particular, à confidencialidade e à segurança dos dados.

Processo de candidatura

Antes de apresentarem a candidatura, os candidatos devem verificar cuidadosamente se cumprem todos os critérios de admissibilidade (ver «Condições de admissão»). O não cumprimento de qualquer um 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 desse 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 ([9]), e uma carta de motivação (com 8 000 carateres, no máximo). Os CV e as cartas de motivação dos candidatos podem ser apresentados em qualquer uma das línguas oficiais da União Europeia.

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

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 as suas candidaturas não foram registadas.**

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

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

HR-MANAGEMENT-ONLINE@ec.europa.eu.

Compete aos candidatos concluir a inscrição eletrónica dentro do 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.

Data-limite

A data-limite para o registo das candidaturas é **29 de novembro de 2024, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas**, após o que as inscrições em linha deixarão de ser possíveis.

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

([9]) Para informações sobre a elaboração de um CV Europass, consulte: https://europa.eu/europass/pt/create-europass-cv.