

A UE É TU

Estratégia Nacional
para as Carreiras
Europeias





ÍNDICE

4	Prefácio do Primeiro-Ministro
5	Prefácio do Secretário de Estado dos Assuntos Europeus
6	Introdução
10	Abordagem Multinível
11	Reforço da divulgação de oportunidades de emprego e estágios nas Instituições Europeias
14	Apoio à preparação para os concursos de seleção
23	Apoio ao recrutamento e à gestão e valorização de carreiras de funcionários portugueses nas instituições europeias/ <i>networking</i>
29	Reforço das oportunidades de destacamento e formação na União Europeia para funcionários da Administração Pública Nacional
33	Apoio à formação especializada em Assuntos Europeus



António Costa
Primeiro-Ministro

Desde o momento em que Mário Soares assinou o Tratado de Adesão de Portugal à CEE, em 1985, que o nosso país tem vindo a desenvolver-se na Europa e com a Europa. Temos orgulho na nossa experiência de integração europeia e somos reconhecidos como um parceiro ativo, fiável e empenhado na construção do projeto europeu.

Fomos, aliás, protagonistas em vários momentos determinantes da história da União Europeia, contribuindo decisivamente para a solidificação deste espaço comum de paz, democracia e prosperidade partilhada. Um grande exemplo disso foi a forma como exercemos as nossas presidências do Conselho da UE, sempre com ambição e com resultados concretos, como a assinatura do Tratado da União Europeia e do Tratado do Porto, que criou o Espaço Económico Europeu, em 1992, a adoção da Estratégia de Lisboa, em 2000, a celebração do Tratado de Lisboa, em 2007, ou a realização da Cimeira Social do Porto, em 2021.

Fomos sempre uma voz ativa e respeitada pelos restantes Estados-Membros e o facto de termos tido vários portugueses em cargos de topo nas instituições europeias é disso prova. Foi mesmo com o nosso contributo determinante que a União Europeia conseguiu avançar e encontrar soluções para situações complexas, desafiantes e, em muitos casos, inéditas – como aconteceu quando nos vimos confrontados com a pandemia de COVID-19 ou, mais recentemente, com uma guerra junto das nossas fronteiras comuns.

É, portanto, assinalável aquilo que Portugal e a União Europeia conseguiram construir em conjunto e este é, sem dúvida, um caminho que temos de continuar a percorrer unidos. Mas, para podermos manter esta energia e esta capacidade de influência, precisamos de reforçar a nossa presença nas instituições europeias.

É desta constatação que nasce a presente Estratégia, contemplando um vasto leque de medidas destinadas a incentivar a candidatura de cidadãos nacionais a postos de trabalho na União Europeia, a potenciar as suas hipóteses de sucesso e a ajudá-los na progressão e desenvolvimento das suas carreiras. Assim contribuindo, por esta via, para manter Portugal como um *player* determinante no seio da União Europeia e para assegurar uma sensibilidade europeia aos problemas e especificidades nacionais.

Em suma, precisamos de mais Portugal na Europa. E isso passa, antes de mais, pelas pessoas. Por isso queremos ter mais portugueses a trabalhar na União Europeia. Faço votos para que todos aqueles que queiram dedicar a sua vida profissional à concretização do sonho europeu possam tirar partido das medidas previstas nesta Estratégia.



Tiago Antunes
Secretário de Estado dos Assuntos Europeus

Desde o início das minhas funções como Secretário de Estado dos Assuntos Europeus assumi a correção da sub-representação de Portugal na administração pública europeia como uma das prioridades do meu mandato. Uma presença equilibrada e representativa de funcionários de nacionalidade portuguesa nas instituições europeias é fundamental para conseguirmos aumentar a nossa capacidade de influência no processo de tomada de decisão ao nível europeu. Da mesma maneira que nos dias de hoje Portugal não se faz sem a União Europeia, também a União Europeia não se pode ir fazendo sem o contributo de Portugal.

Por estas razões, o Governo desenhou uma Estratégia nacional de promoção das carreiras europeias, que pretende não só corrigir o défice de portugueses a trabalhar nas instituições europeias, que atualmente se verifica, como garantir essa representação, de forma sustentada, no longo prazo.

A Estratégia que aqui se apresenta é abrangente e transversal.

Antes de mais, passa por incentivar e reforçar a divulgação das oportunidades de emprego na União Europeia, para que tenhamos cada vez mais candidatos portugueses a apresentarem-se aos concursos de acesso à função pública europeia. Mas não basta haver mais candidatos, é necessário ajudá-los a prepararem-se para estes concursos e para o tipo de provas que aí são realizadas, disponibilizando-lhes formação especializada no conjunto de competências que são objeto de avaliação, a fim de aumentar as suas hipóteses de sucesso.

Importa, ainda, apoiar os funcionários portugueses ao longo do seu percurso profissional nas instituições europeias, designadamente no aproveitamento das oportunidades de promoção. Para o efeito, será assegurado um acompanhamento próximo e personalizado, estimulando-se também dinâmicas de entajuda através de redes de contactos ativas e inclusivas.

Simultaneamente, esta Estratégia prevê um mecanismo inovador que visa facilitar e aumentar o destacamento de funcionários públicos portugueses junto das instituições europeias.

Por fim, o Governo português compromete-se a participar um número cada vez maior de estudantes que pretendam especializar-se em assuntos europeus, designadamente através da frequência do Colégio da Europa, que é um importante campo de recrutamento para as instituições europeias.

Conjugando estes vários instrumentos, começamos a colocar no terreno uma solução estruturada que irá paulatinamente reforçar a posição de Portugal no seio das instituições europeias, contribuindo decisivamente para termos mais UE em Portugal e mais Portugal – e portugueses – na UE.

Introdução

A presença de funcionários portugueses nos quadros das instituições, agências, órgãos e organismos da União Europeia (UE) está muito aquém do necessário para garantir uma representação equitativa, equilibrada e sustentada de Portugal e, portanto, para assegurar um *soft power* muito importante no que toca à influência do nosso país na construção europeia.

A situação de sub-representação de Portugal, em particular na Comissão Europeia, que não só emprega 80% dos funcionários europeus como é a instituição com o direito de iniciativa legislativa, condicionando pois a montante de forma decisiva qualquer proposta que é apresentada, foi expressamente reconhecida por essa mesma instituição no Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho de 2018, juntamente com a de outros 11 Estados-Membros, e tem vindo a ser sucessivamente confirmada nos relatórios posteriormente publicados. Hoje, são já 19 os Estados-Membros nesta situação.

De acordo com o referido relatório, considera-se que existe um desequilíbrio significativo sempre que a percentagem de nacionais de um Estado-Membro for inferior a 80% da taxa de referência calculada pela Comissão para cada Estado-Membro, com base na média ponderada da população, dos lugares no Parlamento Europeu e do número de votos no Conselho, e que estabelece o respetivo nível adequado de representação. A taxa de referência apurada para Portugal é de 3,1%, pelo que existe desequilíbrio quando a representação se situa entre 3% e 2,5%, e desequilíbrio significativo sempre que a sua representação for inferior a 2,4%.

O relatório de 2018 reporta-se à distribuição a 1 de janeiro de 2017 do pessoal da categoria de administradores (AD05 a AD08 - níveis de entrada e que constituem 80% do recrutamento -, e seguidamente AD09 a AD12) na Comissão Europeia. Nessa data, Portugal

encontrava-se com uma taxa de 1,4% nas categorias AD05 a AD08 (situação de desequilíbrio significativo), e uma taxa de 2,7% nas categorias AD09 a AD12 (situação de desequilíbrio).

Os dados divulgados relativos a 1 de janeiro de 2021 e a 31 de dezembro de 2021 para Portugal eram, respetivamente, os seguintes: 2,1% e 2,4% nas categorias AD05 a AD08; 2,1% e 2% nas categorias AD09 a AD12. A 30 de junho de 2022, a taxa registada foi de 2%, confirmando-se assim um desequilíbrio significativo em ambas as categorias.

A despeito dos esforços desenvolvidos ao longo dos últimos anos, a sub-representação nacional persiste e tenderá a agravar-se: o número de nacionais portugueses a trabalhar na Comissão Europeia diminuiu em 6,75% entre 2018 e 2022; atualmente, cerca de 40% dos vínculos laborais de funcionários portugueses na Comissão Europeia são de caráter temporário; e a projeção das partidas de funcionários portugueses, por aposentação, até 2026, coloca Portugal no top-8 dos Estados-Membros com mais partidas previstas entre os funcionários permanentes, atingindo em particular as pessoas que entraram nas instituições europeias aquando da adesão de Portugal à então Comunidade Económica Europeia, não se tendo verificado, entretanto, uma renovação geracional sustentada.

As razões que estão na origem do desequilíbrio geográfico variam consoante os Estados-Membros. Assim, enquanto em alguns a situação se justifica pela falta de atratividade das carreiras europeias, para

Portugal este problema é, em grande medida, o reflexo da falta de sucesso dos candidatos nas provas de seleção organizadas pelo *European Personnel Selection Office* (EPSO), o qual é o organismo responsável pela seleção de pessoal para as diversas instituições e agências da UE. Com efeito, o sistema de seleção utilizado pelo EPSO inclui provas orientadas para a avaliação de competências comportamentais (as chamadas *soft skills*) pouco habituais em muitos sistemas de avaliação e no sistema de ensino nacional. Adicionalmente, a considerável duração dos procedimentos, sem qualquer garantia de contratação, mesmo quando o candidato é bem-sucedido, contribui para a desmotivação dos candidatos que, entretanto, procuram outras alternativas de emprego.

Em paralelo a esta sub-representação numérica, existe igualmente uma sub-representação de funcionários portugueses em postos dirigentes na generalidade das instituições europeias, situação que se agravará com a partida prevista dos funcionários portugueses mais antigos. Fruto da persistência dos desequilíbrios geográficos, a Comissão Europeia reconheceu expressamente a necessidade de corrigir esta tendência, tendo incluído este objetivo na sua mais recente Estratégia de Recursos Humanos, adotada em 5 de abril de 2022.

Entre as medidas consideradas, inclui-se a elaboração de planos de ação específicos para os diferentes Estados-Membros sub-representados, tendo em conta a diversidade das razões que determinam estes desequilíbrios. Neste âmbito, a Comissão convida também os Estados-Membros a prosseguir estratégias de comunicação que garantam um amplo alcance das respetivas populações e a fornecer orientação e formação aos seus nacionais sobre os concursos da UE.

É neste quadro que urge adotar uma estratégia nacional com medidas destinadas a combater e a evitar a sub-representação de Portugal, em particular na Comissão Europeia, mas também no Parlamento Europeu, no Secretariado-Geral do Conselho e no Serviço Europeu de Ação Externa, entre outros, de modo a garantir uma representação sustentada no longo prazo na globalidade das instituições europeias. A sua execução, contudo, não eliminará a necessidade de se corrigir a situação de sub-representação dos vários Estados-Membros com outras medidas com efeitos mais rápidos, nomeadamente a abertura de concursos por nacionalidade. Essas medidas direcionadas (*hard measures*) continuam a ser instrumentos necessários para a reposição equitativa e equilibrada da representação de todos os Estados-Membros.

Para além da articulação com as instituições europeias, em primeira linha com a Comissão Europeia e o EPSO, a execução da presente Estratégia Nacional deverá envolver as várias áreas governativas, contando com a colaboração direta de vários organismos nacionais como o Instituto Diplomático (IDI), o Centro de Informação Europeia Jacques Delors (CIEJD), a Representação Permanente de Portugal junto da UE (REPER), e o Instituto Nacional de Administração, I. P. (INA, I. P.), bem como de instituições do Ensino Superior.

A Estratégia Nacional para aumentar a representação de Portugal nas Instituições, Agências, Órgãos e Organismos da União Europeia assenta numa abordagem multinível articulada em cinco eixos principais:

A. Reforço da divulgação de oportunidades de emprego e estágios nas instituições europeias.

B. Apoio à preparação para os concursos de seleção.

C. Apoio ao recrutamento e à gestão e valorização das carreiras de funcionários portugueses nas instituições europeias / **Networking**.

D. Reforço das oportunidades de **destacamento e de formação** na União Europeia para funcionários da **administração pública nacional**.

E. Apoio à formação especializada em assuntos europeus.



Abordagem multinível



Reforço da divulgação de oportunidades de emprego e estágio nas Instituições Europeias

As ações de divulgação e sensibilização para as oportunidades profissionais na UE têm sido objeto de uma forte aposta nos últimos anos, com resultados visíveis no número de portugueses que se candidatam aos concursos, tanto generalistas, como especialistas, do EPSO, bem como a estágios.

Com efeito, o número de candidatos portugueses aos concursos do EPSO é equivalente ou superior à acima referida taxa de referência calculada pela Comissão Europeia para Portugal: entre 2016 e 2021, Portugal teve uma taxa de participação de 3,1% nos concursos generalistas e de 4,2% nos concursos especialistas do EPSO.

Importa, neste domínio, manter e reforçar as ações de divulgação de modo a garantir a existência sustentada de um número suficiente de candidatos e, inclusive, o seu aumento. Nestes termos, serão reforçadas as seguintes ações já em curso:

- Publicitação sistemática das vagas disponíveis, tanto para empregos/postos temporários e permanentes, como para estágios, para o público em geral, no Portal Eurocid e nas redes sociais do CIEJD, designadamente no Facebook, Instagram e LinkedIn.
- Difusão seletiva e segmentada de oportunidades profissionais para destinatários selecionados, constantes de *mailing-lists* do CIEJD (nomeadamente ordens profissionais e outras organizações setoriais) e outras listas de distribuição criadas para o efeito.
- Destaques regulares de oportunidades individualizadas de empregos/estágios nas newsletters mensais do CIEJD.
- Realização de sessões de informação sobre concursos para vagas especializadas, em colaboração com o Instituto do Emprego e Formação Profissional, I. P..
- Realização de sessões de informação/sensibilização para processos de candidatura e concurso, bem como para estágios, em colaboração com as instituições de ensino superior, os centros *Europe Direct* e outras instituições nacionais, regionais e locais.
- Participação em feiras de emprego e eventos similares promovidos pelas instituições de ensino superior e outras entidades, incluindo nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.
- Colaboração com os *EU Careers Student Ambassadors* do EPSO para a realização de sessões de informação e esclarecimentos junto de estudantes do ensino superior.



Ações adicionais

- Colaboração com o EPSO na dinamização de iniciativas de divulgação, em conjunto com as autoridades nacionais, designadamente:

- o Realização de sessões anuais de informação nas Instituições de Ensino Superior portuguesas, por polos regionais.

- o Participação do EPSO em feiras de emprego e em *roadshows* em Portugal para divulgar os concursos.

- o Realização, por ocasião da abertura dos concursos de seleção do EPSO, de sessões em linha de informação geral e esclarecimento sobre os processos de candidatura e os diferentes tipos de testes de seleção e de avaliação de competências.

- Colaboração com a Representação da Comissão Europeia em Lisboa e o Gabinete do Parlamento Europeu em Portugal em atividades de *outreach*.

- Sensibilização da Comissão Europeia para a importância do destacamento de um funcionário para a sua Representação em Portugal, dedicado às ações de divulgação e, genericamente, à promoção de candidaturas de nacionais portugueses às Instituições, Agências, Órgãos e Organismos da UE.

- Sensibilização dos eurodeputados portugueses e Comissários relevantes, bem como outros interlocutores institucionais, para a divulgação de oportunidades de emprego e de estágios na UE, em especial nos contactos que estes mantêm com cidadãos nacionais.

- Recolha de testemunhos motivacionais de *EU Staff Ambassadors* de Portugal e de outros funcionários portugueses nas instituições europeias para difusão em linha (designadamente nas páginas internet do CIEJD e do EPSO e nas redes sociais).

- Criação de “bancos de talento” para as carreiras europeias: elaboração de listas de disponibilidades compostas por potenciais candidatos a concursos EPSO ou a outras oportunidades de emprego ou estágio nas instituições europeias, no respeito do enquadramento legal de proteção de dados pessoais. Colaboração com instituições de ensino superior portuguesas para a integração de recém-graduados nestas listas.

- Dinamização de redes de contactos incluindo, entre outros, antigos estudantes do Colégio da Europa, funcionários contratados para o exercício da Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia 2021, participantes do *Summer Camp* organizado anualmente pela Representação da Comissão Europeia em Portugal e antigos estagiários nas instituições europeias.

- Promoção das oportunidades de emprego na UE, incluindo de vagas para agentes contratuais e temporários, pelo CIEJD e pela REPER, junto dessa rede de contactos e de profissionais portugueses a trabalhar em instituições e agências da UE (por intermédio do envio de *newsletters* ou conteúdos em grupos de contactos e nas redes sociais institucionais).



João Labareda
Agente Contratual na Comissão Europeia

Trabalho na Comissão Europeia desde 2019, na área da Ciência e Inovação. Atualmente, desempenho funções de coordenação das Missões Europeias no âmbito do programa Horizonte Europa. Passei também pela Representação de Portugal junto da União Europeia, onde acompanhei as negociações do Acordo de comércio e cooperação com o Reino Unido. Fui ainda presidente do Grupo de Trabalho sobre as relações com a EFTA durante a Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia de 2021.

Considero que uma carreira nas Instituições Europeias constitui uma oportunidade única de desenvolvimento pessoal e de serviço público. A abrangência dos temas tratados e o ambiente cosmopolita de Bruxelas abrem novos horizontes e propiciam uma enorme aprendizagem. Julgo que Portugal precisa de ter uma voz forte na Europa, e para tal é essencial reforçar a sua presença nas Instituições. Assim, fazer parte do projeto Europeu é não apenas uma excelente escolha profissional, mas também um exercício de cidadania.



Fernando Frutuoso de Melo

Antigo funcionário da Comissão Europeia

Quando frequentei, no Instituto Nacional de Administração, então ainda em Oeiras, o Curso de Integração Europeia, não imaginava que um dia viria a ter o privilégio de trabalhar na Comissão Europeia! Passei um dos primeiros concursos para portugueses, aberto ainda em 1985, logo a seguir à assinatura do Tratado de Adesão. Não foi fácil, mas valeu a pena!

Entre como A6 em 1987 e saí como AD16 em 2016... foram anos de uma fantástica experiência pessoal e profissional, da base ao topo, com desafios e possibilidades de trabalho que me garantiram uma enorme realização, com o sentimento de contribuição ativa para o bem comum.

Trabalhei em várias áreas, mas principalmente na Cooperação, tendo a minha última função sido precisamente de Diretor Geral na DEVCO, agora INTPA. Trabalhar nas instituições europeias é uma oportunidade a não perder! Para além da minha realização pessoal, foi também muito positivo em termos familiares, permitindo às minhas filhas frequentar a Escola Europeia de Bruxelas, o que lhes deu uma vantagem comparativa para o seu próprio futuro.

Apoio à preparação para os concursos de seleção

Um dos fatores centrais da sub-representação de funcionários portugueses é a baixa taxa de sucesso dos candidatos nacionais que se apresentam aos concursos de seleção, nomeadamente os que são organizados pelo EPSO.

Com efeito, apesar do elevado número de candidatos portugueses aos concursos generalistas do EPSO, a taxa de sucesso no período 2016-2021 foi de apenas 0,4% (abaixo da média europeia de 0,8%), representando os candidatos portugueses bem-sucedidos, apenas 1,4% do cômputo geral. A situação melhora no âmbito dos concursos especialistas, em que Portugal conta com uma taxa de participação de 4,2% e uma taxa de sucesso de 3,2% que, embora esteja acima da taxa de referência nacional, situa-se abaixo da média europeia de 4,2%. Nestes concursos, os candidatos portugueses bem-sucedidos representam 3,3% do cômputo geral.

Assim, afigura-se essencial apoiar os candidatos nos diferentes concursos de seleção das instituições europeias, entre os quais os concursos EPSO, tanto para lugares permanentes como temporários. O apoio deve abranger as várias fases desses concursos, desde a apresentação de candidaturas até à entrevista final.

Atualmente, os concursos EPSO desenrolam-se em três fases: 1) CBT – *Computer Based Tests* (testes de raciocínio verbal, lógico e numérico); 2) *Assessment Center* (conjunto de exercícios, provas e simulações que avaliam as competências dos candidatos), e 3) entrevista. Se os candidatos passarem a terceira fase, são incluídos numa lista de reserva, da qual poderão vir a ser selecionados e chamados para entrevistas de recrutamento.

Os dados disponíveis mostram que os candidatos portugueses apresentam maiores dificuldades de sucesso nas provas do *Assessment Center* (fase 2). Este facto está

relacionado com a tipologia das provas, pouco utilizada como método de avaliação/seleção no sistema educativo e no mercado de trabalho em Portugal, onde o conhecimento teórico/técnico tende a ser mais valorizado do que as designadas competências comportamentais (*soft skills*).

Neste eixo de ação, a intervenção nacional focar-se-á no apoio aos candidatos portugueses nas diversas fases dos concursos de seleção, nomeadamente na preparação para as provas de seleção, em particular no que diz respeito aos *Computer Based Tests* e na fase do *Assessment Center*, através da oferta de formação especializada, tendente a aumentar a taxa de sucesso nas referidas provas.

A partir de 2023, o EPSO implementará um novo modelo de concurso, ao qual a oferta formativa, naturalmente, se adaptará.

Criação do Centro Nacional de Formação Europeia

Será criado um Centro Nacional de Formação Europeia (CNFE) que terá como missão disponibilizar, ao nível nacional, formação para os concursos de seleção para as instituições europeias, bem como desenvolver competências nacionais para a administração dessa formação.

A missão do CNFE será assegurada pelo Instituto Diplomático (IDI), com o apoio do Centro de Informação Europeia Jacques Delors (CIEJD), e em colaboração com o Instituto Nacional de Administração, I.P. (INA, I.P.).

O CNFE será responsável pela: a) organização de formação para candidatos; b) constituição de uma bolsa de formadores, que permita disponibilizar a oferta mais adequada às necessidades dos candidatos nacionais; c) e, a prazo, a criação de um quadro de formação para formadores.

Os cursos de formação serão realizados preferencialmente em formato virtual, de modo a permitir o acesso à formação de residentes em todo o território nacional, incluindo nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, assim como de portugueses residentes no estrangeiro.

CNFE

IDI

Estrutura das formações/formação (em articulação com INA)

Calendarização das formações (em articulação com o CIEJD)

Comunicação com os formandos

Gestão financeira com a Secretaria-Geral do MNE

INA I.P.

Estrutura das formações/formação (em articulação com IDI)

Rede de parcerias com instituições do Ensino Superior

Reforço da formação em assuntos europeus nos programas para a Administração Pública

CIEJD

Coordenação com o EPSO

Divulgação de informação geral aos candidatos assim como de material de apoio e oportunidades de formação



Ana Luísa Rodrigues

Agente Temporária na Comissão Europeia

Trabalho na Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural da Comissão Europeia, na unidade que coordena os Planos Estratégicos da Agricultura, cuja implementação se iniciará em 2023. Embora eu já trabalhe há mais de vinte anos na área da Política Agrícola, iniciei a minha experiência profissional na Comissão Europeia há pouco mais de dois anos com um contrato temporário.

Este contrato temporário permite-me estabelecer uma rede de contactos sólida e demonstrar as minhas competências na área da Política Agrícola, o que poderá ser útil para encontrar um posto de trabalho caso consiga passar um concurso. Os concursos externos são exigentes, competitivos e requerem tempo, preparação e motivação da parte dos candidatos. Esta é outra vantagem de ter um contrato temporário com a Comissão, pois possibilita o acesso aos concursos internos que, apesar de também difíceis, são mais acessíveis. O ambiente de trabalho é excelente, ajudado pela diversidade de culturas e línguas. Importa ainda mencionar que Bruxelas é uma cidade preparada para acolher pessoas de todos os cantos da UE e oferece todas as condições para uma vida muito agradável, tanto a nível familiar como de lazer.





1. Curso de formação

Numa primeira fase, os cursos de formação destinam-se aos candidatos nacionais que se apresentem a concursos de seleção para as instituições europeias nas áreas e para os níveis identificados como prioritários para Portugal.

Especificamente no âmbito dos concursos EPSO, será enviada informação geral a todos os candidatos que tenham autorizado a partilha dos seus dados pessoais, e sucessivamente a cada fase do concurso será enviada informação direcionada, esclarecendo dúvidas, disponibilizando materiais audiovisuais/didáticos de acesso livre e propondo o acesso à oferta formativa do CNFE. Esta oferta deverá incluir os seguintes módulos:

- Realização regular de módulo de formação, aberto a todos os interessados, sobre a apresentação de uma candidatura a um concurso EPSO, tendo em vista a fase da pré-seleção e do *talent screener*.
- Apoio à preparação para os *Computer Based Tests*, inicialmente através de formadores externos.
- Apoio à preparação para os *Computer Based Tests*, inicialmente através de formadores externos.
- Formação prática para o *Assessment Center*, através de simulações, exercícios e preparação para a entrevista.
- Apoio pela REPER aos candidatos que cheguem à fase das entrevistas de recrutamento para transmissão de informação atualizada e de natureza prática e direcionada para as funções em causa.
- Partilha de experiências de recém-laureados dos concursos EPSO e de funcionários nacionais que habitualmente integram painéis de seleção, desenvolvendo um mecanismo de *coaching* dos atuais candidatos.
- Partilha de experiências de antigos ou atuais funcionários portugueses nas instituições europeias, promovendo um sistema informal de mentoria.



Na definição do modelo de curso de formação, serão tidos em conta os resultados de um projeto-piloto de oferta de formação no âmbito do(s) próximo(s) concurso(s) de seleção EPSO. Neste âmbito, prevê-se a realização das seguintes ações:

- Envio de informação a todos os candidatos nacionais que se apresentarem aos concursos em causa, e que permitiram a partilha dos seus dados, disponibilizando apoio e formação para as provas.
- Identificação de programas e modalidades de formação e solicitação dos respetivos orçamentos a empresas e formadores que disponibilizam estes serviços.
- Identificação de laureados em anteriores concursos de seleção e sua integração em módulos de formação.
- Organização e administração dos módulos de formação para os candidatos que se tiverem inscrito.
- Realização de um exercício de *lessons-learned* desta primeira formação.
- Possibilidade de levar a cabo segunda ação de formação no âmbito de outro concurso que se venha a realizar.



Jorge Andrade

Administrador no Secretariado-Geral do Conselho da UE

Trabalho desde 2012 na Direção-Geral ECOFIN do Secretariado-Geral do Conselho da União Europeia, onde aconselhamos a Presidência rotativa do Conselho nos mais variados dossiês políticos com vista a facilitar a tomada de decisões. Os nossos principais clientes incluem, para além da Presidência do Conselho e respetivas instâncias preparatórias, também o Presidente do Conselho Europeu e o Presidente do Eurogrupo. Comecei como agente temporário a trabalhar em matérias de economia internacional e monetária, enquanto fui conhecendo o Secretariado-Geral. Desde o primeiro dia que recebi responsabilidades reais e oportunidades concretas de crescimento. Mais tarde consegui passar um concurso EPSO e hoje trabalho como efetivo na área legislativa, contribuindo para a preparação, coordenação e acompanhamento dos trabalhos do Conselho no contexto do processo legislativo ordinário partilhado com o Parlamento Europeu. Para isso, mantenho contactos próximos com os parceiros relevantes, seja internamente no Secretariado-Geral, seja com o Parlamento Europeu, a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu ou as representações permanentes dos Estados-Membros junto da União Europeia. Os meus dossiês, na unidade de serviços financeiros, incluem temas interessantes e desafiantes tais como a união bancária, o financiamento digital ou, mais recentemente, a luta contra o branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo. Estudei economia em Portugal, no ISEG, antes de continuar os estudos nos Países Baixos, onde também tomei o gosto pelo trabalho em ambiente internacional.

2. Constituição de Bolsa de Formadores

O CNFE constituirá uma bolsa de formadores habilitados a dispensar formação num ou em vários dos módulos acima identificados, podendo, para esse efeito, recorrer, entre outros, a formadores externos, formadores nacionais, membros da academia, atuais e antigos funcionários portugueses nas instituições europeias e recém-laureados dos concursos de seleção.

3. Quadro de formação para formadores portugueses

A médio e longo prazo pretende-se internalizar a competência de formação dos candidatos portugueses, de modo a disponibilizar uma oferta formativa nacional adequada às necessidades dos candidatos.

Neste sentido, promover-se-á a formação de formadores portugueses, ampliando os recursos à disposição do CNFE para a administração de cursos de preparação e possibilitando um planeamento estratégico contínuo dos objetivos do Centro.



Margarida Almeida Ribeiro

Agente Temporária na Comissão Europeia

Após 14 anos de experiência profissional no setor privado e público em Portugal na área digital e investigação, cheguei a Bruxelas para um desafio como Perita Nacional Destacada na Direção-Geral Investigação e Inovação na Comissão Europeia. Com base nessa experiência na definição e na negociação da política europeia de investigação e inovação, concorri a um posto temporário na Direção-Geral Informática para desenhar a estratégia digital da Comissão Europeia em 2020 e para negociar o regulamento de Cibersegurança. Este ano passei o concurso oficial.

Aconselho todos os jovens interessados em política europeia a tentarem o ingresso numa carreira profissional nas instituições europeias. Independentemente da vossa área profissional – relações externas, direito, economia, auditoria – uma passagem pelas instituições europeias vai enriquecer o vosso currículo. Trata-se de uma oportunidade única de ingressar numa carreira promissora, contribuir para um projeto político singular e de usufruir de um contexto laboral multicultural, diversificado e desafiante.



Edgar Ferreira

Estagiário Blue Book na Comissão Europeia

Sou estagiário na Comissão Europeia no Gabinete da Comissária para a coesão e reformas, Elisa Ferreira. O estágio, chamado Blue Book, tem uma duração de 5 meses. Esta oportunidade na Comissão é excelente para ter uma visão global do que são as políticas públicas europeias e como são concebidas.

Esta experiência veio fortalecer o meu sentimento europeu. Sou português nascido em França, estudei e trabalhei nos dois países. Penso que a diversidade é um elemento chave para ambicionar trabalhar nas instituições europeias. O dia a dia na instituição acontece num ambiente multicultural, o que faz deste estágio uma experiência humana única.

No Gabinete, lidamos principalmente com a política regional europeia, que representa 30% do orçamento europeu, gerindo os fundos de apoio europeus aos Estados-Membros, permitindo-lhes desenvolver a coesão territorial. Outra vantagem em trabalhar no Gabinete é o fator transversal das políticas públicas. Não há limitação nos temas de trabalho, podemos trabalhar sobre diretivas de outros gabinetes, através da cooperação, o que faz cada dia ser tão especial.

Acredito num futuro europeu e espero poder contribuir para a sua construção. Este estágio é uma porta de entrada para a carreira europeia que ambiciono.



Apoio ao recrutamento e à gestão e valorização de carreiras de funcionários portugueses nas instituições europeias/ *networking*

A excessiva duração dos concursos do EPSO, sem qualquer garantia de contratação (mesmo quando o candidato é bem-sucedido), funciona como um obstáculo ao recrutamento de funcionários portugueses que, à data em que chegam a ser convidados para entrevistas ou quando chegam à fase final dos processos de seleção, assumiram, entretanto, outros compromissos laborais. Daqui decorre a importância de acompanhar os candidatos ao longo de todas as fases de seleção e de adotar uma postura pró-ativa e diligente na identificação e cruzamento de perfis e vagas.

De modo a reforçar a presença e a relevância dos funcionários portugueses nas instituições da UE, importa, por um lado, apoiar os candidatos que se encontram em lista de reserva no processo de recrutamento para entrada no funcionalismo público europeu e, por outro lado, apoiar os atuais funcionários portugueses com vínculo permanente nas instituições europeias no desenvolvimento da sua carreira e no acesso a postos de maior responsabilidade, assim como os funcionários sem vínculo permanente na identificação de possíveis oportunidades de emprego.

Com efeito, para além dos funcionários que pertencem ao quadro permanente das instituições, existem várias tipologias de vínculos laborais não-permanentes nas instituições europeias, tais como: agentes temporários, agentes contratuais, participantes nos programas *Junior Professional* e *Junior Professional in Delegation* ou estagiários, que contribuem igualmente para a promoção da presença portuguesa nas instituições europeias e, assim, para o aumento de uma representação nacional sustentada.

Para o efeito, pretende criar-se um círculo virtuoso de proximidade com estes portugueses, pautado pelo contacto regular, com o propósito de identificar e cruzar oportunidades de vagas com perfis de candidatos compatíveis.

Neste contexto, será estabelecida, em colaboração com a REPER, uma rede abrangente de contactos abarcando: i) laureados portugueses em listas de reservas; ii) portugueses em funções nas instituições

europeias sem vínculo permanente (agentes temporários, agentes contratuais e estagiários); e iii) funcionários portugueses com vínculo permanente. Será, também, elaborada uma *newsletter* periódica com informação relevante sobre oportunidades de emprego e de estágios, serão promovidos eventos e encontros regulares entre as autoridades nacionais e os funcionários portugueses, e será dinamizada a interação com a associação de antigos funcionários portugueses nas instituições europeias.

Deste leque de ações direcionadas, destacam-se os seguintes elementos:



1. Laureados Portugueses em listas de reserva

Os candidatos bem-sucedidos nos concursos de seleção EPSO são incluídos numa lista de reserva, da qual poderão vir a ser recrutados. Não existindo, no entanto, qualquer garantia de que efetivamente o sejam, é essencial que seja prestado apoio às suas diligências para o recrutamento.

Assim, serão desenvolvidas as seguintes ações:

- Contacto regular com os laureados portugueses nos concursos de seleção EPSO.
- Contacto com as direções-gerais relevantes para que os candidatos bem-sucedidos em lista de reserva sejam convidados para entrevistas.
- Acompanhamento dos laureados nas várias fases do processo de recrutamento.
- Elaboração e manutenção de uma lista atualizada de laureados em listas de reserva.
- Envio regular à Direção-Geral de Recursos Humanos (DG RH) da Comissão Europeia da lista de laureados portugueses que ainda não tenham sido recrutados, acompanhada de um argumentário, com vista ao seu recrutamento.

2. Portugueses em funções nas instituições europeias sem vínculo permanente

A experiência adquirida em funções temporárias constitui uma mais-valia que poderá facilitar a renovação ou assunção de novas funções nas instituições europeias, incluindo a entrada no funcionalismo europeu, sendo essencial informar e apoiar estes funcionários através de:

- Solicitação do preenchimento de um questionário para conhecer o percurso profissional destes funcionários e definir estratégias, através da REPER, para apoiar as suas perspetivas/aspirações de carreira.
- Análise do percurso destes funcionários e identificação, juntamente com a DG RH da Comissão Europeia, daqueles que têm um perfil adequado para o preenchimento de outras vagas.
- Divulgação, junto dos agentes temporários, de oportunidades de entrada no funcionalismo europeu e respetivo apoio e formação nos processos de seleção.
- Instituição de mecanismos informais de partilha de informação sobre oportunidades e procedimentos de recrutamento interno.
- Realização de sessões de informação regulares na REPER, com o apoio do EPSO, com os estagiários portugueses em todas as instituições europeias (duas vezes por ano, em janeiro e julho) e respetivo apoio nos processos de seleção.
- Elaboração e manutenção de uma lista atualizada de portugueses em funções nas instituições europeias sem vínculo permanente, no respeito do enquadramento legal de proteção de dados pessoais.

3. Funcionários portugueses com vínculo permanente

Também os funcionários portugueses com vínculo permanente devem ser objeto de particular atenção, através do acompanhamento regular dos respetivos percursos profissionais, de modo a apoiá-los na busca de oportunidades de promoção ou de alavancagem das suas carreiras e, assim, viabilizar um aumento do número de nacionais em cargos de chefia.

Com efeito, a sub-representação de Portugal também se verifica nos cargos dirigentes. Portugal não tem, neste momento, qualquer diretor-geral ou diretor-geral adjunto de nacionalidade portuguesa na Comissão e o número de chefes de unidade portugueses passou de 41, em 2018, para apenas 25 atualmente (menos 39%), registando-se apenas de forma positiva, mas modestamente, o aumento do número de diretores portugueses de 6, em 2018, para 8, em 2021.

Por outro lado, antecipa-se uma contínua diminuição do número de portugueses em lugares dirigentes face às partidas para a reforma já previstas, com impacto não só em termos de números absolutos, como na futura possibilidade de acesso de funcionários portugueses a novos postos executivos e dirigentes.

Assim, importa desenvolver as seguintes ações:

- Identificação atempada de oportunidades de preenchimento de determinados cargos de interesse nacional, em particular de chefia.
- Identificação, através da REPER e conjuntamente com a DG RH da Comissão Europeia, de funcionários portugueses elegíveis para assunção de cargos de nível superior e apoio ativo e personalizado às suas candidaturas nos concursos de seleção (por exemplo, funcionários de grau AD9 que não sejam ainda chefes de unidade e AD13 que ainda não sejam diretores).
- Cruzamento entre as oportunidades identificadas e os funcionários portugueses com perfil adequado.
- Elaboração e manutenção de uma lista atualizada de portugueses com vínculo permanente nas instituições europeias, no respeito do enquadramento legal de proteção de dados pessoais.
- Criação de um programa de mentoria entre funcionários portugueses nas instituições europeias, inclusive com a participação de antigos funcionários portugueses já reformados.



Dora Correia

Diretora na Direção-Geral Comércio da Comissão Europeia

Sou responsável pelos acordos comerciais com o Sudeste Asiático, a Oceânia, África Caraíbas e Pacífico, além de promover a sustentabilidade da política comercial da União Europeia.

É uma área desafiante no contexto geopolítico actual. O que me motiva é representar 27 países que constituem o maior bloco comercial do mundo, com mais de 450 milhões de consumidores. Ser capaz de usar esta força para mais sustentabilidade e para a transição ecológica é a meta ambiciosa que a Presidente Von der Leyen nos fixou.

Entrei ao serviço da Comissão há 25 anos e tive a oportunidade de trabalhar em várias políticas diferentes. Há, no entanto, um traço comum que continua a guiar os meus passos: unidos na diversidade, o lema da União Europeia!



Margarida Machado

Perita Nacional Destacada no Parlamento Europeu

Sou funcionária pública desde 2007 e trabalho em cooperação para o desenvolvimento desde 2009.

Após onze anos de um percurso que junta a sede do Camões, I.P. e o terreno (Timor-Leste e São Tomé e Príncipe), em 2020 juntei-me à Representação Permanente de Portugal junto da União Europeia em Bruxelas para reforçar a equipa de Cooperação durante a Presidência Portuguesa do Conselho da UE e, a seguir, a equipa da Presidência Eslovena (primeiro e segundo semestres de 2021, respetivamente).

Em 2022, com essa experiência acrescida, surgiu a possibilidade de trabalhar como Perita Nacional Destacada no Parlamento Europeu. A UE é o maior doador global para a ajuda internacional ao desenvolvimento e o Parlamento Europeu, enquanto colegislador e autoridade orçamental, tem uma ação direta na supervisão da ajuda. O meu papel é apoiar os debates da Comissão do Desenvolvimento relativos à promoção, execução e acompanhamento das políticas de cooperação para o desenvolvimento e ajuda humanitária.

Nestes últimos anos, os meus dias estiveram diretamente relacionados com duas das instituições europeias: Conselho e Parlamento Europeu. Esta experiência ampliou o meu conhecimento sobre a ação externa da UE e a sua função determinante em contribuir para o desenvolvimento sustentável no mundo.



Reforço das oportunidades de destacamento e de formação na União Europeia para funcionários da Administração Pública Nacional

Uma das formas mais rápidas de reforçar a presença de Portugal nas instituições europeias é através do destacamento de funcionários públicos portugueses. A Comissão Europeia é a instituição que mais recorre a esta ferramenta de recrutamento que, no entanto, é também utilizada pelas demais instituições e, crescentemente, pelas agências europeias, sendo que entre 2019 e 2021, foram anunciadas um total de 1004 vagas para peritos nacionais destacados.

Apesar do caráter temporário destes destacamentos (entre seis meses e seis anos), estes constituem uma mais-valia:

- Para o funcionário, proporcionando-lhe uma experiência profissional e pessoal enriquecedora, que lhe permite expandir os horizontes da sua carreira em ambiente internacional;
- Para a Administração Pública portuguesa, que passa a contar com recursos mais experientes e a ter acesso

a mais informação e *know-how*, que contribuem para a sua modernização e internacionalização;

- Para as instituições, que beneficiam de recursos formados e experientes, contribuindo para o reforço e diversificação das suas equipas e para um melhor conhecimento das realidades nacionais dos Estados-Membros.

Também a participação de funcionários públicos portugueses nos programas de formação dinamizados pela Comissão – *National Experts in Professional Training* (NEPT) e ERASMUS para a Função Pública – traz valor acrescentado para os funcionários e serviços da Administração Pública, permitindo consolidar conhecimentos sobre políticas europeias e o funcionamento das instituições, abrir canais de contacto, promover o acesso a informação de relevo e reforçar a presença portuguesa junto das instituições.

A participação nestes programas comporta,

no entanto, importantes desafios (de esforço financeiro e de gestão de recursos humanos) para a Administração Pública portuguesa, inibidores de uma participação nacional mais representativa. Como tal, importa atuar para neutralizar esses fatores inibidores.

Isso passa, de modo especial, pela possibilidade de recurso a uma dotação orçamental centralizada que assuma os encargos laborais com funcionários em questão durante a pendência dos respetivos períodos de destacamento ou de formação nas instituições europeias. Deste modo, desonera-se o orçamento dos serviços de origem e libertam-se verbas para a contratação, a título temporário, de trabalhadores que assegurem as tarefas dos funcionários destacados. A criação da referida dotação centralizada encontra-se já prevista no Orçamento do Estado para 2023, com um montante inicial de € 750 000 euros, que se pretende venha a ser progressivamente reforçado nos anos subsequentes, de modo a fomentar e aumentar a presença de funcionários públicos nacionais nas instituições

européias, seja em regime de destacamento, seja no âmbito dos referidos programas de formação e intercâmbio.

Estes programas encontram-se regulados pela Decisão da Comissão, de 12 de novembro de 2008, relativa ao regime aplicável aos peritos nacionais destacados e aos peritos nacionais em formação profissional nos serviços da Comissão, não existindo enquadramento nacional próprio que regule a participação de funcionários nacionais nestes programas ou em regimes de destacamento.

Assim, afigura-se igualmente essencial a criação de um enquadramento jurídico nacional, que consagre a importância estratégica do destacamento de funcionários portugueses para o desempenho de funções ou formação junto das instituições europeias e, simultaneamente, regule o seu exercício de funções sob este regime.

Este enquadramento legal permitirá:

- Definir regras e procedimentos que clarifiquem e simplifiquem a obtenção de autorização por parte da entidade empregadora;
- Prever um conjunto de direitos e deveres do funcionário destacado e da entidade empregadora, bem como os efeitos do destacamento na respetiva situação profissional;
- Definir regras e procedimentos relativos à obtenção de autorização por parte da entidade empregadora;
- Determinar os procedimentos e regras de acesso à dotação centralizada, a cargo da Presidência do Conselho de Ministros, para financiamento de peritos nacionais destacados a partir de 2023;
- Regular a substituição destes funcionários pela duração do destacamento.

Neste domínio, serão realizadas as seguintes ações:

- Publicitação sistemática no Portal Eurocid e nas redes sociais do CIEJD e do INA, I. P., assim como através da rede de pontos focais nos diversos Ministérios, das oportunidades para funcionários da Administração Pública nacional, a título de destacamento (peritos nacionais destacados) e de formação profissional de curta e média duração (respetivamente, Erasmus para a Função Pública e NEPT).

- Codificação na lei portuguesa de um estatuto do perito nacional destacado e do funcionário nacional em formação.

- Disponibilização de uma dotação orçamental centralizada, gerida pela Presidência do Conselho de Ministros, destinada a cobrir os seguintes encargos.

- o Das entidades empregadoras com os respetivos trabalhadores destacados, independentemente do tipo de carreira ou vínculo laboral, incluindo remunerações, suplementos e contribuições para regimes de proteção social, durante o período em que durar o destacamento nas instituições europeias – este alívio orçamental permitirá aos serviços de origem proceder à contratação externa, mediante contrato de trabalho a termo resolutivo, dos trabalhadores necessários para substituir os trabalhadores destacados, enquanto durar o respetivo destacamento, desde que os encargos com os trabalhadores contratados a termo não excedam os encargos assumidos com os trabalhadores destacados.

- o Participação de funcionários públicos em programas de formação europeia (ERASMUS para a Função Pública, NEPT).

- o Dependendo da disponibilidade orçamental, compensação salarial/ajudas de custo para os candidatos a vagas para peritos nacionais destacados não comparticipadas pela Comissão ou pelo Serviço Europeu de Ação Externa.

- Criação de uma rede de peritos em assuntos europeus na Administração Pública portuguesa.

- Reforço da formação em assuntos europeus nos programas para a Administração Pública disponibilizados pelo INA, I. P..





Apoio à formação especializada em Assuntos Europeus

O aumento do número de funcionários portugueses nas instituições europeias passa, igualmente, pelo reforço do número de portugueses com formação europeia de excelência, tal como a que é ministrada pelo Colégio da Europa. Esta instituição de ensino, fundada em 1949, possui reconhecido prestígio internacional e grande tradição no estudo, análise e discussão de assuntos europeus, acolhendo anualmente mais de quatro centenas de alunos de pós-graduação, que são uma importante base de recrutamento para as instituições europeias.

Neste contexto, uma das medidas de atuação prioritária é o aumento da verba disponível anualmente para apoiar a participação de um número cada vez mais elevado de alunos portugueses nos cursos de pós-graduação do Colégio da Europa, garantindo, assim, a igualdade de oportunidades entre os candidatos mais bem classificados no respetivo processo de seleção.

Para o ano letivo 2022/2023, e em relação ao ano anterior, foi já possível triplicar o valor total das comparticipações financeiras atribuídas pelo Estado português (de € 65 000 para € 208 000) e, assim, duplicar o número de candidatos portugueses beneficiários de uma comparticipação financeira, passando de cinco candidatos que receberam € 13 000 para 10 candidatos que receberam € 20 800 cada, equivalente a 80% do custo total do ano letivo no Colégio da Europa.

Pretende-se continuar a reforçar a verba disponível para este efeito nos próximos anos, através da institucionalização de um programa de bolsas renovado e alargado para financiar a frequência, por alunos portugueses, do Colégio da Europa ou de outras instituições internacionais de referência na formação em assuntos europeus ou relações internacionais. Este programa assumirá a designação de “Bolsas Mário Soares” e, para o ano de 2023, encontra-se prevista uma dotação financeira de € 250 000.

Serão também reunidas e incentivadas as disponibilidades de diversas entidades da sociedade civil para o financiamento de bolsas adicionais, de modo a ampliar e diversificar as oportunidades de formação no Colégio da Europa ou instituições similares dedicadas à formação de excelência em assuntos europeus.

