

## **SELEÇÃO DE AGENTES TEMPORÁRIOS [m/f] (GRAU AD 5) PARA A EQUIPA DO ECONOMISTA PRINCIPAL NA DIREÇÃO-GERAL DA CONCORRÊNCIA DA COMISSÃO EUROPEIA**

---

A Comissão Europeia está a organizar um processo de seleção para constituir uma lista de aptidão de **8 candidatos**, a fim de preencher cerca de 4 lugares de administradores na equipa do economista principal da Direção-Geral da Concorrência (DG COMP).

A equipa do economista principal ajuda a DG COMP a elaborar análises económicas e a fornecer dados quantitativos no âmbito da aplicação das regras da concorrência. Os economistas da equipa do economista principal também facultam orientações sobre questões metodológicas e evoluções estratégicas e prestam assistência em relação a processos pendentes nos tribunais da União Europeia.

Durante o processo de seleção, os candidatos serão convocados para as provas indicadas no título 5.3 abaixo. A Comissão velará por que as condições em que as provas se realizam estejam em conformidade com as recomendações estabelecidas pelas autoridades de saúde pública competentes (Centro Europeu de Prevenção e Controlo das Doenças e outras autoridades internacionais, europeias e nacionais).

### **1. NATUREZA DAS FUNÇÕES**

Os economistas e analistas financeiros que integram a equipa do economista principal deverão estar aptos a trabalhar de forma independente e a prestar assistência nas seguintes tarefas:

- Fornecer orientações gerais sobre questões de fundo em processos relativos a práticas anticoncorrenciais, concentrações e auxílios estatais nos quais a equipa do economista principal intervém.
- Fornecer orientações específicas e trabalhar em casos concretos relacionados com questões metodológicas em economia e/ou econometria no que respeita à aplicação das regras de concorrência da UE.
- Contribuir para o desenvolvimento de instrumentos da política de concorrência.

### **2. TIPO E DURAÇÃO DO CONTRATO**

Aos candidatos aprovados poderá ser proposto um contrato de agente temporário, nos termos do artigo 2.º, alínea a), do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (ROA)<sup>1</sup>, em conformidade com a Decisão da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, relativa às políticas de recrutamento e emprego dos agentes temporários («Decisão de 2013»)<sup>2</sup>.

A duração do contrato não pode ultrapassar quatro anos, com a possibilidade de prorrogação por dois anos, no máximo.

---

<sup>1</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031-20210101&qid=1611304898611&from=PT>

<sup>2</sup>

[https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/jobs\\_at\\_the\\_european\\_commission/job\\_opportunities/documents/com\\_mission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/jobs_at_the_european_commission/job_opportunities/documents/com_mission-decision-temporary-agents-c-2013-9049-en.pdf)

Na determinação do período de vigência do contrato são igualmente tomadas em consideração as disposições pertinentes da Decisão da Comissão de 28 de abril de 2004 relativa à duração máxima do recurso a pessoal não permanente (sete anos num período de 12 anos), alterada pela Decisão C(2013) 9028 final da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, e pela Decisão C(2019) 2548 final da Comissão, de 5 de abril de 2019<sup>3</sup>.

## LOCAL DE AFETAÇÃO

Bruxelas

## GRAU

AD 5 (a título indicativo, o vencimento mensal inicial de base é de 5 453,02 EUR).

## 3. CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

### 3.1. Condições gerais

Os candidatos devem satisfazer as condições enunciadas no artigo 12.º do ROA, nomeadamente:

- Ser nacional de um dos Estados-Membros da União Europeia;
- Estar em situação regular face às leis nacionais de serviço militar; e
- Oferecer as garantias de idoneidade moral exigidas para o exercício das funções em causa.

As instituições da União Europeia aplicam uma política de igualdade de oportunidades e aceitam candidaturas sem discriminação em razão do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou crença, opiniões políticas ou outras convicções, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

### 3.2. Conhecimentos linguísticos

O artigo 12.º, n.º 2, alínea e), do ROA estipula que um agente temporário só pode ser nomeado se provar que possui um conhecimento aprofundado de uma das línguas da União e um conhecimento satisfatório de outra língua.

Assim, os candidatos devem ter conhecimento de, **pelo menos, duas línguas oficiais da UE**, uma no nível C1 no mínimo (conhecimento aprofundado) e a outra no nível B2 no mínimo (conhecimento satisfatório).

Assinala-se que os níveis mínimos exigidos se aplicam a todos os critérios de aptidão linguística (expressão escrita e oral, compreensão escrita e oral) exigidos no formulário de candidatura. Estes critérios de aptidão estão em consonância com os do *Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas* [Grelha para a auto-avaliação - português \(coe.int\)](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2013)9028&lang=pt).

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2013\)9028&lang=pt](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2013)9028&lang=pt)  
[https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C\(2019\)2548&lang=pt](https://ec.europa.eu/transparency/documents-register/detail?ref=C(2019)2548&lang=pt)

No presente anúncio de seleção, as línguas serão referidas do seguinte modo:

- Língua 1 (L1): a língua utilizada para redigir a carta de motivação e preencher o formulário de candidatura referidos no título 6, com exceção do ponto 9.2 do formulário de candidatura;
- Língua 2 (L2): a língua utilizada para preencher o ponto 9.2 do formulário de candidatura, bem como na entrevista e na prova escrita referidas no título 5.3.

### **A língua 2 deve obrigatoriamente ser diferente da língua 1.**

No ponto 9.2 do formulário de candidatura, os candidatos são convidados a explicar de que forma as suas qualificações e a sua experiência profissional preenchem os critérios de seleção enunciados no título 5.1. Por conseguinte, estas explicações são um fator importante na pré-seleção efetuada pelo comité de seleção, que implica uma avaliação comparativa dos candidatos.

O título 4 contém informações mais pormenorizadas sobre as línguas utilizadas neste processo de seleção, bem como sobre as razões deste regime linguístico.

## **3.3. Critérios de seleção específicos**

### **3.3.1. Qualificações**

Até à **data-limite para a apresentação das candidaturas**, os candidatos devem possuir:

- Habilitações de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, quando a duração normal desses estudos for **igual ou superior a quatro anos**,

**ou**

- Habilitações de nível correspondente a um ciclo completo de estudos universitários, comprovadas por um diploma, quando a duração normal desses estudos for igual ou superior a três anos, e uma experiência profissional pertinente de, pelo menos, um ano.

Só são tidos em consideração os diplomas obtidos em Estados-Membros da UE ou que tenham sido objeto de certificados de equivalência emitidos pelas autoridades de um desses Estados-Membros.

### **3.3.2. Experiência**

Até à data-limite de apresentação das candidaturas, os candidatos devem possuir, **pelo menos, dois anos** de experiência profissional a tempo inteiro adquirida após a obtenção das **qualificações** exigidas para a admissão ao processo de seleção, tal como estabelecido no ponto 3.3.1 supra, num domínio relacionado com a **natureza das funções** (conforme estabelecido no título 1 supra).

Esta **experiência profissional** pode ter sido adquirida, por exemplo, em consultoria económica, universidades, agências de concorrência/regulação e noutros domínios de atividade relevantes para a natureza das funções (por exemplo, organizações e/ou organismos internacionais, instituições e/ou agências da UE, administrações nacionais e/ou regionais,

institutos de investigação, indústria, instituições financeiras, empresas de consultoria económica e financeira, agências de notação de risco, empresas de auditoria, organizações não governamentais ou no âmbito de uma atividade independente).

A experiência profissional **só será tida em conta:**

- Se constituir um trabalho autêntico e efetivo.
- Se for remunerada (exceto no caso de um doutoramento, ver abaixo).
- Se envolver uma relação de subordinação ou a prestação de um serviço.

Os elementos seguintes serão tidos em conta a título de experiência profissional se forem respeitadas as seguintes condições:

- Os **estágios** só podem ser tidos em conta se forem remunerados.
- O **serviço militar obrigatório** só pode ser tido em conta se tiver sido cumprido integralmente (quer antes, quer após a obtenção do diploma exigido) e por um período que não poderá exceder a duração legal no Estado-Membro em causa.
- A **licença de maternidade/paternidade/adoção** só pode ser tida em conta se estiver coberta por um contrato de trabalho.
- O **doutoramento** pode ser tido em conta mesmo se não for remunerado, mas apenas durante um período máximo de três anos e desde que o doutoramento tenha sido efetivamente obtido.
- O **trabalho a tempo parcial** pode ser tido em conta e será calculado proporcionalmente ao número de horas trabalhadas (por exemplo, o trabalho a meio tempo durante seis meses conta como três meses).

#### 4. ASPETOS LINGUÍSTICOS DA PRESENTE SELEÇÃO

Os candidatos são convidados a escolher no seu formulário de candidatura as línguas que são, respetivamente, a sua língua 1 (**L1**) e a sua língua 2 (**L2**). Note-se que as línguas escolhidas como L1 e L2 podem ser diferentes da sua língua materna, desde que sejam cumpridos os requisitos relativos ao nível de conhecimento previstos no segundo parágrafo do título 3.2.

**A língua 1 pode ser qualquer uma das 24 línguas oficiais da UE.**

***A língua 2 deve ser o inglês ou o francês***, pelas razões a seguir indicadas.

No interesse do serviço, os candidatos aprovados recrutados para este domínio específico devem ter um conhecimento satisfatório (no mínimo nível B2) de inglês ou de francês. Os candidatos aprovados utilizarão principalmente o inglês e, em menor medida, o francês no seu trabalho (comunicação interna ou comunicação com partes interessadas externas, redação de notas informativas, discursos e comunicados de imprensa). Por conseguinte, no que diz respeito aos serviços da DG COMP, é essencial um conhecimento satisfatório de uma destas duas línguas. Esta escolha é determinada pelo interesse do serviço: um candidato aprovado que não cumprisse esta condição não estaria imediatamente operacional.

Devem igualmente ser tidos em conta os seguintes aspetos:

- O inglês é a principal língua utilizada nas reuniões internas da equipa do economista principal, bem como nas reuniões com outros serviços da Comissão.
- O inglês é também a principal língua utilizada para realizar trabalhos analíticos, comunicar com as partes interessadas externas (incluindo os contactos com os Estados-Membros e o trabalho efetuado durante as visitas aos Estados-Membros), bem como para redigir publicações, relatórios e propostas legislativas. Os membros do pessoal também redigem a maioria das notas informativas e dos discursos nesta língua.
- A equipa do economista principal organiza reuniões com economistas das autoridades nacionais da concorrência no âmbito da Rede Europeia da Concorrência. Estas reuniões realizam-se em inglês, sem interpretação. Além disso, a equipa do economista principal organiza reuniões com peritos no âmbito do Grupo Consultivo Económico para a Política de Concorrência. Estas reuniões realizam-se em inglês, sem interpretação.
- A maioria das conferências organizadas pela DG COMP realizam-se em inglês.
- Na DG COMP, o francês é utilizado ocasionalmente para fins de comunicação interna.

## 5. DESENVOLVER O PROCESSO DE SELEÇÃO

### 5.1. Pré-seleção

O comité de seleção, constituído em conformidade com o artigo 2.º, alínea c), da Decisão da Comissão, de 16 de dezembro de 2013, relativa à política de recrutamento e emprego dos agentes temporários, se necessário coadjuvado por um ou mais avaliadores a título consultivo, procederá a uma pré-seleção com base nas qualificações, na experiência profissional, bem como nos conhecimentos linguísticos comprovados dos candidatos.

Para o efeito, o comité de seleção utilizará as seguintes ponderações para cada critério para classificar os candidatos:

Qualificações	40 %
Experiência	55 %
Línguas	5 %

Na avaliação das qualificações e da experiência profissional dos candidatos em conformidade com o título 3.3, serão tidos em conta os seguintes critérios de seleção:

- **Qualificações:** Bons conhecimentos em matéria de finanças, contabilidade, microeconomia, econometria, economia pública e/ou regulação económica, comprovados por uma licenciatura ou uma pós-graduação que tenham disciplinas em, pelo menos, um destes domínios.

**As seguintes qualificações serão consideradas uma vantagem:**

- Uma licenciatura ou uma pós-graduação centrada principalmente nas finanças empresariais, na avaliação, na análise financeira, na contabilidade, na organização industrial, na economia pública e/ou na regulação económica;
  - e/ou
  - Uma licenciatura em finanças, contabilidade, microeconomia, econometria, economia pública e/ou regulação económica;
  - e/ou
  - Uma qualificação/certificação profissional em análise financeira (como a CFA ou a ACCA).
- **Experiência:** Experiência profissional no domínio das finanças (análise financeira, finanças empresariais, avaliação, financiamento de projetos, notação de risco, gestão de riscos financeiros, atividades bancárias de investimento ou atividades dos mercados de capitais), auditoria, contabilidade, política da concorrência, organização industrial, economia pública ou regulação económica.

**A seguinte experiência profissional será considerada uma vantagem:**

- Experiência profissional na aplicação de técnicas avançadas de análise financeira, incluindo as finanças empresariais, a avaliação de ativos (por exemplo, capital próprio, rendimento fixo, produtos derivados), a notação de risco, a gestão do risco financeiro, as atividades bancárias de investimento ou as atividades dos mercados de capitais;
- e/ou
- Experiência profissional na análise de planos de negócios e/ou na avaliação ou elaboração de demonstrações financeiras;
- e/ou
- Experiência profissional na utilização de bases de dados financeiras amplamente utilizadas na análise financeira (por exemplo, Bloomberg, Capital IQ);
- e/ou
- Experiência profissional na aplicação da economia financeira à política de concorrência e/ou na aplicação da microeconomia, da microeconometria ou da análise financeira ao setor da regulamentação;
- e/ou
- Um doutoramento, experiência em investigação ou trabalhos de consultoria relacionados com as atividades acima referidas.

O comité de seleção classifica os candidatos por ordem decrescente das pontuações obtidas na fase de pré-seleção e procede seguidamente à verificação da admissibilidade dos candidatos (ver título 5.2 infra).

## **5.2 Verificação da admissibilidade**

Os candidatos que tiverem obtido as pontuações mais altas na fase de pré-seleção serão convidados a apresentar os documentos oficiais comprovativos que atestam as informações fornecidas no seu formulário de candidatura e na carta de motivação (como estabelecido no

título 6 infra). Se estes documentos não forem apresentados no prazo previsto, a candidatura será considerada nula e sem efeito.

O cumprimento dos requisitos de admissibilidade estabelecidos no título 3 acima será verificado com base nos dados fornecidos pelos candidatos nas suas candidaturas e documentos comprovativos. O comité de seleção verificará se os candidatos reúnem todas as condições de admissibilidade. Só serão admitidos à fase de seleção os candidatos que preencham todas as condições de admissibilidade.

O comité de seleção verifica a admissibilidade por ordem decrescente das pontuações obtidas na fase de pré-seleção, até que o número de candidatos admissíveis atinja, **no máximo, o dobro do número pretendido de candidatos aprovados**. No caso de vários candidatos terem obtido a mesma pontuação para o último lugar disponível, serão todos convocados. Os outros processos de candidatura não serão examinados.

### 5.3. Seleção

Os candidatos que preencham os critérios de admissibilidade e que tenham obtido as melhores pontuações globais na fase da pré-seleção, até ao **limite, no máximo, do dobro do número pretendido de candidatos aprovados**, serão convocados para:

- **Uma prova escrita na L2**, destinada a avaliar as seguintes competências dos candidatos: **a)** análise e resolução de problemas; **b)** qualidade e resultados; **c)** hierarquização de prioridades e capacidade de organização; e **d)** comunicação escrita, bem como os seus conhecimentos relacionados com as funções enunciadas no título 1. Os candidatos escolherão **um de dois temas** relacionados com as funções enunciadas no título 1.
- **Uma entrevista na L2**, destinada a avaliar a motivação dos candidatos, bem como as seguintes competências: **a)** análise e resolução de problemas; **b)** qualidade e resultados; **c)** aprendizagem e desenvolvimento; e **d)** comunicação oral, bem como os seus conhecimentos relacionados com as funções enunciadas no título 1.

Na convocatória para as provas serão comunicadas todas as informações práticas sobre a organização das mesmas.

Só podem ser incluídos na lista de aptidão os candidatos que tenham a pontuação mínima exigida, ou seja, de **10/20 na prova escrita** e de **35/60 na entrevista**, desde que preencham as outras condições enunciadas no presente anúncio.

#### 5.4. Lista de aptidão dos candidatos aprovados

O comité de seleção incluirá na lista de aptidão os nomes dos candidatos aprovados que tiverem obtido todas as pontuações mínimas exigidas, bem como as pontuações combinadas mais elevadas nas provas escrita e oral (de um total de 80 pontos) dentro do limite do número de candidatos aprovados que se pretende selecionar. Caso existam vários candidatos com a mesma pontuação para o último lugar disponível, serão todos inscritos na lista de aptidão.

A lista de aptidão será **válida por um período de dois anos** a contar da data da sua elaboração pelo comité de seleção. O prazo de validade da lista pode ser prorrogado.

### 6. CANDIDATURAS

Os candidatos devem apresentar os seguintes **documentos no seu processo de candidatura**:

- **Formulário de candidatura** devidamente preenchido;
- **Carta de motivação**, redigida na **L1**;
- Cópia de um documento oficial **comprovativo da nacionalidade** (cartão de cidadão ou passaporte), na **língua original**;
- Cópia do(s) **diploma(s) ou certificado(s)** do nível de habilitações exigido, na **língua original**;
- **Certificados de emprego** que comprovem a duração da experiência profissional. Estes documentos devem indicar claramente a data de início e de fim, assim como a continuidade de cada período de experiência profissional a contabilizar para efeitos do presente processo de seleção. Para tal, os candidatos devem, de preferência, apresentar certificados de emprego dos seus antigos empregadores e do empregador atual. Caso não os possam apresentar, serão aceites, por exemplo, cópias dos seguintes documentos: contratos de trabalho, acompanhados da primeira e da última folha de salário, bem como da última folha de salário mensal de cada ano intermédio, se a duração do contrato tiver sido superior a um ano; cartas ou atos oficiais de nomeação, acompanhados da última folha de salário; registos de emprego; declarações de impostos (**na língua original**).

A aceitação definitiva da candidatura está sujeita à apresentação dos documentos comprovativos exigidos.

Em caso de dúvida quanto à natureza ou validade dos documentos a apresentar, os candidatos devem contactar o secretário do comité de seleção pelo menos 10 dias úteis antes do termo do prazo, utilizando para o efeito a caixa de correio partilhada com o seguinte endereço:

[COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu](mailto:COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu)

O objetivo é permitir aos candidatos apresentar um dossiê completo e admissível dentro do prazo fixado.

Aos candidatos aprovados que venham a receber uma oferta de emprego será posteriormente solicitada a apresentação dos originais de todos os documentos exigidos para efeitos de recrutamento.



O formulário de candidatura devidamente preenchido, acompanhado de uma carta de motivação e de toda a documentação exigida, deve ser enviado para a caixa de correio partilhada seguinte:

[COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu](mailto:COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu)

Os candidatos devem igualmente utilizar esta caixa de correio partilhada para toda a correspondência com o comité de seleção, incluindo para eventuais pedidos de informação.

**O prazo para a apresentação das candidaturas termina em 8 de janeiro de 2024, às 12h00 (meio-dia), hora de Bruxelas.**

## **7. CREDENCIAÇÃO DE SEGURANÇA**

Nos termos do artigo 10.º, n.º 2, da Decisão (UE, Euratom) 2015/444 da Comissão, de 13 de março de 2015, relativa às regras de segurança aplicáveis à proteção das informações classificadas da UE<sup>4</sup>, todas as pessoas que, no exercício das suas funções, possam ter de aceder a informações classificadas da UE devem receber a autorização de segurança para o nível adequado (EU SECRET) antes de lhes ser facultado o acesso a tais informações.

Uma vez que a Comissão trata regularmente informações sensíveis e classificadas que exigem um elevado grau de confidencialidade, é do interesse do serviço que os membros do pessoal que, no exercício das suas funções, tenham de aceder a informações dessa natureza disponham da credenciação de segurança adequada para o nível pertinente (EU SECRET).

Por conseguinte, poder-se-á solicitar aos candidatos aprovados no presente processo de seleção, como condição prévia de recrutamento para o provimento de determinados lugares, que se submetam ao procedimento de credenciação de segurança em conformidade com a Decisão (UE, Euratom) 2015/444 da Comissão acima referida.

Presume-se, portanto, que os candidatos aprovados no presente processo de seleção que se candidatem a esses lugares estão dispostos a submeter-se ao procedimento de credenciação de segurança nos termos da Decisão (UE, Euratom) 2015/444 da Comissão. Em todo o caso, estes aspetos serão claramente indicados no anúncio de vaga para o lugar em causa.

O procedimento de credenciação de segurança é conduzido por uma autoridade nacional de segurança do Estado-Membro da nacionalidade do candidato, podendo variar consideravelmente consoante o Estado-Membro. Recomenda-se aos candidatos que se informem sobre esse procedimento antes de se candidatarem ao presente processo de seleção.

## **8. INFORMAÇÕES ADICIONAIS**

---

<sup>4</sup> Decisão (UE, Euratom) 2015/444 da Comissão de 13 de março de 2015 (JO L 72 de 17.3.2015, p. 53).

O presente anúncio de seleção é publicado nas 24 línguas oficiais da União Europeia nos sítios Web da DG COMP e do EPSO. Os candidatos devem consultar o sítio Web da DG COMP, uma vez que o comité de seleção poderá publicar informações adicionais nesse sítio.

Qualquer comunicação direta entre os candidatos e os serviços da Comissão será feita exclusivamente por correio eletrónico. Por conseguinte, para que os serviços da Comissão possam contactar os candidatos, estes devem indicar um endereço de correio eletrónico válido que possa ser utilizado durante todo o processo de seleção.

A comunicação entre o secretariado do comité de seleção e os candidatos realizar-se-á numa das línguas relativamente às quais os candidatos tenham declarado no formulário de candidatura ter conhecimentos de nível B2 ou superior.

## 9. PEDIDO DE REEXAME — VIAS DE RECURSO — QUEIXAS AO PROVIDOR DE JUSTIÇA EUROPEU

*Uma vez que o Estatuto dos Funcionários se aplica a todas as fases do processo de seleção, note-se que todos os trabalhos do comité de seleção estão abrangidos pela confidencialidade prevista no anexo III, artigo 6.º, do Estatuto dos Funcionários. Os candidatos que, em qualquer fase do processo de seleção, se considerem lesados por uma decisão, podem recorrer às seguintes medidas:*

### ❑ Pedido de reexame

No prazo de cinco dias de calendário a partir da data de notificação da decisão, o candidato poderá enviar uma **mensagem de correio eletrónico** para o seguinte endereço:

[COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu](mailto:COMP-SELECTION2023-TACET-AD5@ec.europa.eu)

O seu pedido será transmitido ao presidente do comité de seleção e receberá uma resposta o mais rapidamente possível.

### ❑ Recurso

O candidato pode apresentar uma reclamação administrativa com base no artigo 90.º, n.º 2, do Estatuto dos Funcionários da União Europeia. Essa reclamação deve ser enviada em **exemplar único** por **um** dos seguintes meios:

- por correio eletrónico, de preferência em formato pdf, para a caixa de correio partilhada [HR-MAIL-F6@ec.europa.eu](mailto:HR-MAIL-F6@ec.europa.eu);
- ou**
- por correio postal para: Comissão Europeia, DG HR.F.6, L107/20, BP-1049 Bruxelas

O prazo de três meses para iniciar este tipo de diligências (ver Estatuto dos Funcionários da União Europeia <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:01962R0031->

[20210101&qid=1611304898611&from=PT](#)) começa a contar a partir da data em que o candidato for notificado do ato que alegadamente lesa os seus interesses.

Chama-se a atenção dos candidatos para o facto de a autoridade investida do poder de nomeação não ter poderes para alterar as decisões do comité de seleção. O Tribunal de Justiça tem entendido de forma constante que o amplo poder de apreciação dos comités de seleção só está sujeito ao controlo do Tribunal se as normas que presidem aos trabalhos dos comités de seleção tiverem sido claramente violadas.

#### ❑ **Queixa ao Provedor de Justiça Europeu**

Como qualquer cidadão da União Europeia, os candidatos podem apresentar queixa ao:

##### **Provedor de Justiça Europeu**

1, Avenue du Président Robert Schuman

CS 30403

F - 67001 Estrasburgo Cedex

**<https://www.ombudsman.europa.eu/en/home>**

Importa assinalar que a apresentação de uma queixa ao Provedor de Justiça Europeu não tem efeitos suspensivos sobre o prazo previsto no artigo 90.º, n.º 2, e no artigo 91.º do Estatuto dos Funcionários para a apresentação de uma reclamação administrativa ou a interposição de um recurso judicial.

Recorda-se igualmente que, em conformidade com o artigo 2.º, n.º 4, das condições gerais que regem o exercício das funções do Provedor de Justiça Europeu, **qualquer queixa apresentada ao Provedor de Justiça Europeu deve ser precedida das devidas diligências administrativas junto das instituições e órgãos envolvidos (no que respeita ao procedimento, consultar**

**<https://www.ombudsman.europa.eu/pt/atyourservice/secured/complaintform.faces>**)