



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Resolução do Conselho de Ministros n.º 132/2022

Sumário: Aprova as estratégias de reforço da presença de funcionários portugueses nas instituições europeias e em organizações internacionais.

A presença de funcionários portugueses nos quadros das instituições, agências, órgãos e organismos da União Europeia (UE), bem como de outras organizações internacionais (OI) de que Portugal é membro, é fundamental para garantir uma representação equitativa, equilibrada e sustentada do nosso país nesses *fora*, e para o robustecimento da nossa influência na construção europeia e nos processos de decisão ao nível internacional.

Na UE, a situação de sub-representação de Portugal, em particular na Comissão Europeia, que emprega 80 % dos funcionários europeus, foi expressamente reconhecida num relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho de 2018 e tem vindo a ser sucessivamente confirmada em relatórios subsequentes. Pese embora as medidas adotadas desde então, especialmente em matéria de informação e de divulgação de oportunidades de emprego nas instituições europeias, a situação persiste e tenderá a agravar-se. Com efeito, a projeção das partidas de funcionários portugueses por motivos de reforma até 2026 é uma das mais significativas na UE e atinge 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.

Urge, assim, adotar uma estratégia nacional para as carreiras europeias, com medidas destinadas a combater a sub-representação de Portugal, em particular na Comissão Europeia, e a garantir uma representação sustentada no longo prazo relativamente à globalidade das instituições europeias. Com efeito, a estratégia que se aprova compreende cinco eixos de ação: 1 — Reforço da divulgação de oportunidades de emprego e estágios nas instituições europeias; 2 — Apoio à preparação para os concursos de seleção; 3 — Apoio ao recrutamento e à gestão e valorização das carreiras de funcionários portugueses nas instituições europeias/*Networking*; 4 — Reforço das oportunidades de destacamento e de formação na UE para funcionários da administração pública nacional; 5 — Apoio à formação especializada em assuntos europeus.

Em paralelo à referida estratégia, é igualmente implementado um plano de ação elaborado em conjunto com a Comissão Europeia para abordar o problema, tal como previsto na sua nova Estratégia de Recursos Humanos, adotada em abril deste ano.

O problema assinalado não se cinge, porém, ao domínio europeu, manifestando-se igualmente ao nível das restantes OI de que Portugal é parte. De facto, não obstante o esforço político que tem vindo a ser desenvolvido para assegurar a representação nacional no plano multilateral, a verdade é que se tem registado um decréscimo do número de funcionários portugueses nas OI. Considera-se de indelével importância desenhar uma estratégia nacional tendente à consolidação da posição de Portugal nestes *fora*, de acordo com as prioridades da política externa portuguesa.

Com este objetivo em mente, procede-se, assim, à adoção de uma estratégia nacional para a promoção da presença de nacionais portugueses, quer como funcionários quer em regimes de prestação temporária de funções, nas OI de que Portugal faça parte. Esta estratégia assenta numa abordagem estruturada, coerente e multidimensional, contribuindo para a consolidação e crescimento sustentados da influência nacional na definição e execução da agenda internacional, bem como para o acompanhamento dos cidadãos nacionais integrados em OI e para incentivar e prestar apoio aos cidadãos nacionais que pretendam candidatar-se a posições, permanentes ou temporárias, em OI, incluindo quadros da Administração Pública.

Em particular, esta estratégia assenta nos seguintes pilares fundamentais: 1 — Elaboração de um mapa de colocação de funcionários portugueses nas principais OI a que Portugal pertence; 2 — Fase de centralização da informação relevante e de divulgação de oportunidades; 3 — Cursos de formação especializada; 4 — Apoio a procedimentos concursais; 5 — Constituição de uma reserva de currículos; 6 — Integração temporária de funcionários públicos nas OI; e 7 — Fase de acompanhamento dos cidadãos nacionais nas OI.

Assim:

Nos termos da alínea g) do artigo 199.º da Constituição, o Conselho de Ministros resolve:

1 — Aprovar a «Estratégia nacional para as carreiras europeias: aumentar a representação de Portugal nas instituições e agências da União Europeia», que consta do anexo I à presente resolução e da qual faz parte integrante.



2 — Aprovar a «Estratégia nacional para as carreiras em organizações internacionais», que consta do anexo II à presente resolução e da qual faz parte integrante.

3 — Determinar que a presente resolução entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

Presidência do Conselho de Ministros, 30 de novembro de 2022. — Pelo Primeiro-Ministro, *Mariana Guimarães Vieira da Silva*, Ministra da Presidência.

ANEXO I

(a que se refere o n.º 1)

Estratégia nacional para as carreiras europeias: aumentar a representação de Portugal nas instituições e agências da União Europeia

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 Europeia 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 carácter 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 Europeia 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 e 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 UE 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

A — Reforço da divulgação de oportunidades de emprego e estágios 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.

Adicionalmente, serão ainda desencadeadas as seguintes ações:

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

Realização de sessões anuais de informação nas instituições de ensino superior portuguesas, por polos regionais;

Participação do EPSO em feiras de emprego e em *roadshows* em Portugal para divulgar os concursos;

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, 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).

B — 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 Centre* (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 Centre* (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 Centre*, 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.

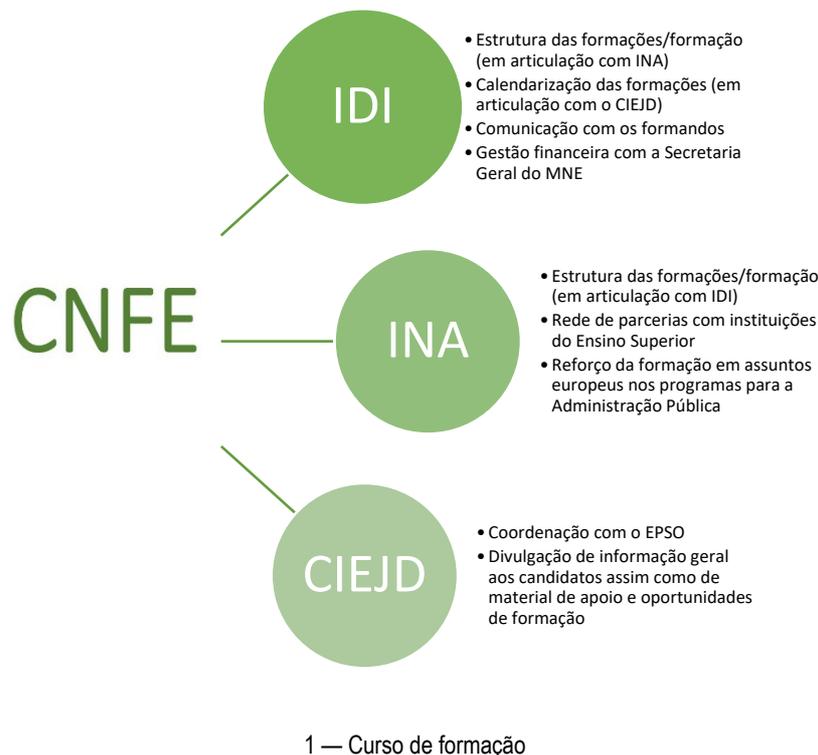
Criação do Centro Nacional de Formação Europeia

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 IDI, com o apoio do CIEJD, do Ministério dos Negócios Estrangeiros, e em colaboração com o 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.



Numa primeira fase, os cursos de formação destinar-se-ão 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;

Formação prática para o *Assessment Centre*, 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.

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 CNFE.

C — 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 (sobre os Peritos Nacionais Destacados, *vide* parte D).

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 (DGRH) da Comissão Europeia da lista de laureados portugueses que ainda não tenham sido recrutados, acompanhada de um argumento, 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 preparado pela Direção-Geral dos Assuntos Europeus, 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 DGRH da Comissão Europeia, daqueles que teriam 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 (*vide* parte B);

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 Europeia 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 seis, em 2018, para oito, 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 DGRH 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.

D — 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 carácter 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 Europeia — *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, 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 europeias, 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 Europeia, 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:

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;

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

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.

E — 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.

ANEXO II

(a que se refere o n.º 2)

Estratégia nacional para as carreiras em organizações internacionais

1 — Enquadramento

Tem-se registado uma reduzida presença de funcionários portugueses nas organizações internacionais (OI) de que Portugal é membro. Apesar de esta realidade não ser transversalmente homogénea, urge promover a participação de cidadãos portugueses nos quadros das OI e alargar a sua representatividade de acordo com as prioridades da política externa nacional.

A título de exemplo, se se considerar o número de funcionários portugueses no amplo universo da Organização das Nações Unidas — em 2021, de um total de 119 870 funcionários, apenas 364 eram portugueses, ou seja, 0,3 % —, comparando-o com a presença de outras nacionalidades europeias que nos são mais próximas — a Áustria conta com 1169 funcionários (1 %) e a Roménia com 528 (0,4 %) —, constatamos que nos encontramos numa situação que se pode qualificar de sub-representação.

Também no caso da Organização do Tratado do Atlântico Norte (NATO) se verifica que o número de funcionários portugueses em posições diretivas ou em áreas correspondentes a prioridades da política externa portuguesa tem sido residual ao longo dos anos e o número e sucesso de candidaturas nacionais tem sido igualmente muito limitado.

Muito embora a avaliação da presença portuguesa nas OI não se possa fazer de maneira puramente aritmética, a verdade é que o fator numérico não deixa de ser uma métrica relevante, sobretudo em organizações de alcance global, reconhecidas como bases legitimadoras do multilateralismo efetivo ativamente defendido por Portugal.

A escassez de funcionários nacionais constitui uma lacuna na representatividade de Portugal — e, assim, das suas perspetivas e mundividência —, limita a capacidade do nosso país para influenciar e contribuir para processos de decisão com impacto significativo nas políticas nacionais, mas também em questões-chave da política externa portuguesa.

Os cidadãos nacionais veem-se igualmente condicionados no enriquecimento da sua experiência profissional em contextos internacionais, na aquisição de conhecimentos e valências específicas do trabalho em OI e na prossecução de carreiras caracterizadas pela mobilidade a nível regional e mundial. Este encurtamento de horizontes reflete-se, em primeira linha, na vida profissional e pessoal dos nacionais com vocação internacional, mas implica igualmente uma perda de oportunidades de aperfeiçoamento e de melhoramento para o tecido social, económico e, quando for o caso, também para a Administração Pública nacional.

De modo a inverter este nível de representação atualmente abaixo do ideal e a mitigar as suas múltiplas consequências, é aprovada a presente estratégia nacional para as carreiras em organizações internacionais (Estratégia), concretizando uma perspetiva compreensiva, estruturada, coerente e multidimensional ao serviço da política externa, que acompanhe as diferentes fases de interação dos cidadãos nacionais com as OI, desde o momento da sua candidatura e processo de recrutamento até à posterior inserção nas organizações, e progressão ao longo da carreira.

Mais concretamente, de forma a procurar aumentar o número absoluto de cidadãos portugueses em OI e, bem assim, consolidar e expandir a presença nacional a longo prazo nestas organizações, será promovido o apoio aos cidadãos nacionais que pretendam integrar as OI, designadamente, por um lado, os possíveis candidatos a estas organizações e não integrados na Administração Pública portuguesa, e os funcionários desta Administração que desejem incorporar temporariamente OI, e, por outro lado, os cidadãos portugueses que já se encontrem integrados nestas organizações.

Importará ainda dar uma resposta abrangente e diversificada às modalidades específicas de recrutamento de cada OI sem esquecer os quadros da Administração Pública portuguesa que exerçam funções naquelas organizações de forma temporária e em regime de destacamento.

2 — Definição e implementação da estratégia nacional para as carreiras em organizações internacionais

A presente Estratégia estabelece um conjunto de medidas que visam apoiar transversalmente os cidadãos nacionais no acesso e no seu percurso profissional junto de OI, designadamente através da divulgação eficaz de oportunidades de carreira (emprego, consultoria, projetos de curta duração, estágio e voluntariado), da prestação de apoio aos cidadãos nacionais durante as fases de candidatura, da constituição de uma reserva de recrutamento internacional e do acompanhamento e monitorização do seu progresso.

Esta Estratégia alinha-se com as prioridades da política externa e, conseqüentemente, com as opções de financiamento e de contribuições nacionais para as OI, procurando maximizar os compromissos financeiros assumidos pelo Estado português e, simultaneamente, fomentando a respetiva capitalização junto das mesmas.

Além disso, importará ainda criar as condições legais e institucionais que permitam enquadrar a situação jurídica de todas as formas de destacamento de cidadãos nacionais em OI que constituem o objeto da presente Estratégia.

A implementação da Estratégia será acompanhada por um coordenador, preferencialmente um diplomata com categoria de Ministro ou Embaixador, o qual, no âmbito do Instituto Diplomático (IDI) do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE), desempenhará as seguintes funções:

i) Realizar o mapeamento dos funcionários portugueses em OI e respetiva atualização com base nos elementos providenciados pelas Embaixadas, Missões e Representações de Portugal junto das OI;

ii) Elaborar a proposta de prioridades de colocação, destacamento e obtenção de altos cargos para os funcionários portugueses a submeter à aprovação da tutela política;

- iii)* Acompanhar os funcionários portugueses colocados, temporária ou permanentemente, nas OI;
- iv)* Articular com o universo global da Administração Pública portuguesa no sentido da boa implementação da presente Estratégia;
- v)* Constituir uma rede de pontos focais dedicados a estas matérias na Administração Pública portuguesa, a qual poderá igualmente integrar representantes do mundo académico, e que terá como principal função assegurar a troca e transmissão eficaz e atempada de informação relevante para a implementação da presente Estratégia;
- vi)* Exercer as funções de divulgação, acompanhamento e promoção de oportunidades de carreira de cidadãos nacionais nas OI, tanto ao nível interno como externo, bem como de garantir a consistência nos esforços de promoção das candidaturas;
- vii)* Constituir uma rede de funcionários públicos portugueses que já estiveram destacados em OI, de modo a beneficiar do seu contributo no que concerne a implementação da presente Estratégia e a monitorizar o seu percurso pós-destacamento com vista a aferir do grau de aproveitamento do seu período de internacionalização;
- viii)* Manter um diálogo regular e construtivo com unidades orgânicas similares noutros países visando a troca de experiências e a possibilidade de cooperação pontual.

O IDI assegurará ainda, em articulação com a Direção-Geral de Política Externa (DGPE), assim como em colaboração com os serviços setoriais competentes, o pilar formativo desta Estratégia, podendo ainda auxiliar a fase de acompanhamento dos funcionários portugueses integrados nas OI.

O coordenador será coadjuvado/a por uma equipa conjunta constituída por elementos do IDI e em estreita articulação com a DGPE.

3 — Áreas e fases de intervenção prioritária

3.1 — Elaboração de um mapa de colocação de funcionários portugueses nas principais organizações internacionais a que Portugal pertence

A concretização da presente Estratégia implicará, em primeiro lugar, proceder ao levantamento exaustivo da presença de funcionários portugueses, a título permanente ou temporário, nas OI de que Portugal é membro.

A implementação da Estratégia será igualmente acompanhada de um exercício de mapeamento das principais OI que assumam relevo estratégico para a prossecução da política externa portuguesa, incluindo instituições financeiras internacionais e bancos de desenvolvimento, identificando-se, a propósito de cada uma, *i)* o número atual de funcionários portugueses, *ii)* a sua distribuição pelas diversas categorias e departamentos e *iii)* informação sobre as modalidades e os critérios de recrutamento (incluindo, nos casos aplicáveis, «patamares desejáveis» definidos pelos respetivos Secretariados para assegurar uma diversidade geográfica equitativa nas OI).

Serão ainda identificadas OI e seus respetivos departamentos onde Portugal não se encontre representado e que possam representar uma mais-valia quanto a oportunidades de carreira.

Este mapeamento será levado a cabo pelo coordenador em estreita cooperação com as Embaixadas, Missões e Representações Permanentes de Portugal junto dessas OI, devendo estas ser também informadas e envolvidas ao longo de todo o processo de implementação da presente Estratégia.

De forma a assegurar uma leitura multidimensional e complexa dos dados recolhidos, será garantido, se e quando for possível, que a grelha de tratamento dos resultados contém informação relevante tal como género, idade, tempo de serviço na OI, posição hierárquica, local de trabalho, tipo de vínculo dos funcionários portugueses identificados e perspetiva de data de reforma ou cessação do vínculo.

Com base nos resultados do mapeamento, que deverão estar organizados de forma clara e informativa de modo a permitir uma consulta fácil e rápida, avaliar-se-á a oportunidade política de reforço de cada uma das organizações identificadas, à luz das prioridades da política externa portuguesa, indicando-se o resultado ótimo a alcançar ao nível das colocações de cidadãos nacionais,

acompanhado pela identificação dos objetivos graduais a atingir, que terão em conta objetivos de igualdade de género e de promoção de portugueses em cargos dirigentes.

O financiamento de posições júnior e de destacamentos de peritos nacionais será objeto de especial atenção tendo em vista a promoção da integração de funcionários portugueses em OI.

3.2 — Fase de centralização da informação relevante e de divulgação de oportunidades

Compete ao IDI, em articulação com a DGPE, centralizar a informação relevante — recebida através dos canais diplomáticos habituais, das parcerias institucionais estabelecidas para este propósito (rede de pontos focais e outras) e de contactos realizados pontualmente — e proceder à sua promoção e divulgação direcionadas.

A informação relativa a vagas existentes e previsíveis, formas de recrutamento e apoios disponíveis para as OI prioritárias será partilhada com o público em geral através do sítio institucional do IDI, e serão ainda realizadas ações complementares de divulgação e de coordenação com instituições de ensino superior, assim como com outras entidades públicas relevantes.

A informação a disponibilizar, adequando a sua natureza e destinatários aos perfis exigidos, abrangerá os diferentes tipos de oportunidades de carreira em OI, designadamente: *i*) as nomeações de alto nível (com base em convites a candidaturas apresentadas por governos, apoiadas pela sociedade civil ou por iniciativa pessoal), *ii*) os recrutamentos com vínculo indeterminado (*professional or director levels*), *iii*) os contratos de curta duração (*general temporary assistance*, geralmente com período inferior a um ano), *iv*) a consultoria (por período variável, entre um período mínimo de um mês e dois anos), *v*) os programas de recrutamento jovem (*young professionals programmes*), *vi*) as oportunidades de destacamento (*secondment*), *vii*) as nomeações de oficiais técnicos júnior (*junior professional officers*), *viii*) os estágios (curriculares ou profissionais), *ix*) os programas de voluntariado (remunerados e não remunerados), e *x*) os programas de investigação (*research*).

Considerando o alcance das redes sociais, nomeadamente junto da população mais jovem, serão criadas contas institucionais nas principais redes dedicadas à disseminação destas oportunidades, e geridas pela equipa do coordenador, sinalizando-se também o apoio oferecido pelo IDI às candidaturas nacionais. As contas e os *sites* das Embaixadas, Missões e Representações Permanentes de Portugal junto das OI associar-se-ão a esta tarefa de divulgação.

3.3 — Cursos de formação especializada

Em colaboração com instituições do ensino superior e politécnico, o IDI organizará, com uma periodicidade semestral ou anual, conforme se revele necessário, cursos de formação vocacionados para a preparação dos processos de candidatura a OI, procurando também contar, sempre que possível e consoante a sua disponibilidade, com a contribuição de cidadãos nacionais que exerçam ou tenham exercido funções em OI e de membros dos respetivos departamentos de recursos humanos, que possam prestar informação sobre o processo de candidatura.

O conteúdo destas formações será definido em articulação com as OI relevantes, de modo a otimizar os currículos, facilitar o acesso a potenciais formadores, esclarecer critérios de recrutamento e ajustar a oferta formativa aos requisitos das diversas organizações.

Quando se mostrar exequível, também se envolverá os funcionários das OI nos programas formativos, convidando-os a participar, em pessoa ou remotamente, a ministrarem sessões de formação sobre os conteúdos da sua especialidade.

Estas formações poderão também ser abertas à participação de cidadãos nacionais dos Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa (PALOP) — Angola, Moçambique, Cabo Verde, Guiné-Bissau e São Tomé e Príncipe — e de Timor-Leste, esperando-se, com esta abertura, capitalizar o ambiente único de cooperação no espaço lusófono e promover as sinergias daí decorrentes no quadro das OI relevantes.

Neste espírito de cooperação, a contribuição de outros funcionários lusófonos nas OI também será requerida aquando da elaboração dos programas de formação.

O desenvolvimento sustentado e criterioso destas formações avisa a criação de um centro de excelência lusófono, sediado em Lisboa, e com parcerias estabelecidas com as OI identificadas como prioritárias.

Adicionalmente, poderá também ser promovida a colaboração com o Instituto Nacional de Administração, I. P., no que respeita à capacitação de trabalhadores da Administração Pública, designadamente, quanto à promoção de oportunidades de formação.

3.4 — Apoio a procedimentos concursais

A acrescer às competências já enunciadas, ao IDI competirá igualmente fornecer o apoio necessário aos cidadãos nacionais durante todo o percurso de candidatura.

No início do percurso concursal, os candidatos nacionais poderão requerer junto do IDI os elementos informativos, tanto processuais como substantivos, que lhes permitam preparar adequadamente não apenas a instrução dos respetivos procedimentos concursais, como ainda a realização das provas previstas para o processo de seleção em que estejam integrados.

A partir da fase da entrevista profissional, e nos processos de recrutamento para posições consideradas estratégicas ou de relevância particular, serão organizadas sessões de preparação (*coaching*) e esclarecimento de dúvidas.

Serão garantidos os instrumentos necessários para poder prestar apoio à distância, abrangendo assim os cidadãos portugueses em todo o território nacional e no estrangeiro.

3.5 — Constituição de uma reserva de currículos

Complementarmente, o IDI procederá proativamente à identificação de currículos, desde logo a partir do contingente de jovens recrutados no âmbito do programa de estágios do MNE (currículos, Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central e Programa de Estágios Curriculares do MNE), bem como currículos que possam ter sido remetidos pelos interessados, que denotem elementos diferenciadores capazes de sustentar uma candidatura a uma posição numa OI, seja designadamente ao nível de estágio/*junior professional in delegation/young professional* ou visando uma colocação em regime de destacamento (*secondment*). Os cidadãos identificados integrarão, caso deem o seu consentimento, a reserva de recrutamento internacional do MNE.

Os currículos de cidadãos nacionais que, acompanhados pelo IDI, não tiverem sido bem-sucedidos nos processos de recrutamento das OI também poderão integrar esta reserva de currículos para oportunidades futuras.

3.6 — Integração temporária de funcionários públicos nas organizações internacionais

A colocação de funcionários públicos nas OI será promovida com um duplo objetivo: por um lado, ampliar a representação de Portugal nessas OI, e, por outro, valorizar a carreira desses trabalhadores, que, ao aprofundar conhecimentos e experiência, contribuirão, através da respetiva partilha, para melhorar a Administração Pública nacional.

A integração temporária de funcionários portugueses nas OI terá ainda como consequência vantajosa a valorização da produção e do desempenho dessas organizações nas áreas em que a Administração Pública portuguesa detém experiência e conhecimentos únicos e internacionalmente reconhecidos.

Assim, em coordenação com as áreas governativas responsáveis, e no quadro da política de gestão de recursos humanos na Administração Pública, será adotada uma nova abordagem ao conceito de planeamento de carreira, que permita valorizar, de forma sustentada e enquadrada, a integração de períodos de trabalho internacional.

A identificação, por cada área governativa, dos interesses e objetivos estratégicos a nível internacional, assim como a avaliação da existência de trabalhadores com perfil adequado a candidaturas a funções em organizações relevantes, serão comunicadas ao coordenador no prazo de seis meses após a aprovação da presente Estratégia.

Criar-se-á, para efeitos da presente Estratégia, uma rede de pontos focais em cada ministério setorial e nas Embaixadas, Missões e Representações Permanentes de Portugal juntos das OI, através da qual se assegurará a troca e transmissão atempadas de informação relevante.

O coordenador, em articulação com a DGPE, estabelecerá um plano de ação que comportará duas vertentes: *i)* definição das vagas prioritárias para um período de três anos e *ii)* identificação

das medidas diplomáticas e formativas que deverão ser implementadas tendo em vista o sucesso das candidaturas consideradas prioritárias.

O coordenador diligenciará identicamente a constituição de uma reserva de recrutamento internacional por áreas temáticas, composta por funcionários com potencial relevante e interesse profissional, para ocuparem posições de destaque em OI.

A estes funcionários, mediante manifestação de interesse pessoal, será concedido um acompanhamento específico que permita valorizar o seu currículo, tanto do ponto de vista académico como ao nível da experiência profissional relevante, por forma a cumprir os requisitos exigíveis em futuras candidaturas e a dotar-se de fatores distintivos.

O coordenador deverá garantir a coordenação eficaz e atempada entre as diferentes áreas de governação e a rede diplomática externa, assim como com outros atores relevantes, de forma a agilizar o processo de articulação a nível interno.

3.7 — Fase de acompanhamento dos cidadãos nacionais nas organizações internacionais

O acompanhamento dos cidadãos nacionais recrutados por OI, seja de forma permanente ou temporária, será assegurado por pontos de contacto específicos que estarão sedeados nas Embaixadas, Missões e Representações Permanentes de Portugal junto das OI onde estão colocados os funcionários portugueses.

O coordenador e a sua equipa assegurarão que cada um dos funcionários tem um interlocutor constante e regular na Administração Pública portuguesa, a quem se poderá dirigir em busca de informações sobre o posicionamento político de Portugal nas matérias da sua competência, sobre questões burocrático-administrativas e com quem poderá discutir a evolução do seu percurso junto da OI em que está integrado. Pretende-se, deste modo, assegurar a manutenção da ligação efetiva à Administração Pública portuguesa de modo mutuamente benéfico.

O coordenador promoverá, em coordenação com as Embaixadas, Missões e Representações Permanentes de Portugal junto das OI relevantes, encontros mutuamente benéficos dos funcionários nacionais naquelas OI com altos funcionários e/ou membros do Governo, visando designadamente a difusão regular dos principais objetivos da política externa portuguesa e a contribuição para a institucionalização das relações entre os cidadãos nacionais nas OI e as estruturas política e diplomática portuguesas.

Por último, também se promoverá a intensificação do diálogo político e da cooperação com as OI identificadas como prioritárias, em articulação com a DGPE.

4 — Fase de monitorização e avaliação da estratégia nacional para as carreiras em organizações internacionais

A implementação da presente Estratégia será monitorizada pelo respetivo coordenador, em articulação com a DGPE e o IDI.

No que se refere à avaliação da Estratégia, esta será objeto de uma primeira avaliação global, dois anos após a sua entrada em vigor, no âmbito da qual se fará o primeiro balanço da sua implementação, incluindo a pertinência dos objetivos políticos definidos e a adequação dos meios que lhe foram adjudicados, e nesse momento se proporão as recomendações de aperfeiçoamento e ajuste que se mostrem necessárias.

Após a primeira avaliação global, serão realizadas avaliações periódicas, a cada três anos, nas quais não se deixará de continuar a avaliar o sucesso da presente Estratégia e a necessidade de eventuais aperfeiçoamentos ou ajustes.

O mapeamento dos funcionários portugueses em OI, que será levado a cabo em cumprimento da presente Estratégia, será atualizado anualmente.

O resultado das avaliações periódicas será apresentado ao membro do governo responsável pela área dos negócios estrangeiros, o qual proporá, caso considere necessário, medidas concretas de revisão.

115980267