ANALISTA DE TECNOLOGIA DA LINGUAGEM (REF. CDT-AST3-2025-04)

GRAU:	**AST3 – Candidatos externos**
	AST1 a AST3 - Candidatos interagências
	AST1 a AST9 - Candidatos internos e funcionários
Departamento:	Departamento de Gestão de Operações
LOCAL DE AFETAÇÃO:	Luxemburgo

1. CONTEXTO

O Centro de Tradução dos Organismos da União Europeia («Centro de Tradução») foi criado em 1994 para prestar serviços de tradução para os diversos organismos da União Europeia. Com sede no Luxemburgo, o Centro de Tradução, cujo volume de trabalho aumentou significativamente desde a sua criação, emprega atualmente cerca de 200 pessoas.

Para responder às necessidades do Departamento de Gestão de Operações, designadamente da Secção de Soluções Linguísticas Avançadas, o Centro de Tradução está a organizar um processo de seleção com vista à criação de uma lista de reserva para o recrutamento de um agente temporário, nos termos do artigo 2.º, alínea f), do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia, para o cargo de Analista de Tecnologia da Linguagem.

Em 2019, o Centro construiu e integrou os seus próprios motores de tradução automática, com destaque para uma produção de elevada qualidade para pós-edição em domínios especializados. Com base neste êxito, o Centro expandiu as suas capacidades de tradução automática através da implementação de uma estratégia multiferramenta e da integração de outras soluções linguísticas avançadas, como um sistema adaptado de estimativa da qualidade da tradução automática.

O Analista de Tecnologia da Linguagem apoiará a equipa de Tecnologia da Linguagem numa série de tarefas, incluindo, entre outras, o planeamento e a definição de especificações para a conceção e implementação de soluções de tecnologia da linguagem, a ligação com as partes interessadas e a recolha de requisitos comerciais, a construção e avaliação de modelos e sistemas de aprendizagem automática e o ensaio de soluções atuais e futuras.

As suas principais funções:

Sob a responsabilidade direta do chefe da Secção de Soluções Linguísticas Avançadas, o candidato selecionado será responsável por exercer as seguintes funções:

- Mapear as fontes de dados e zelar pelas recolhas de dados para aplicações linguísticas.
- Recolher necessidades empresariais e elaborar e acompanhar histórias de utilizadores para aplicações linguísticas.
- Parametrizar, programar e monitorizar o processamento de dados e as canais de treino de modelos.
- Realizar testes de aceitação das melhorias e das novas funcionalidades introduzidas pela equipa.
- Agendar a implantação de modelos de aprendizagem automática e monitorizar o seu desempenho.
- Analisar as reações dos utilizadores, tais como problemas com a tradução automática, e oferecer apoio de primeiro nível.
- Redigir artigos e comunicar com públicos internos ou externos sobre tecnologias linguísticas.
- Ministrar formação a nível do utilizador sobre a tradução automática e as tecnologias linguísticas a pedido.
- Prestar assistência na avaliação de novas tecnologias e de modelos e aplicações de aprendizagem automática.
- Realizar atividades de observação tecnológica e seguir as tendências mais recentes no domínio das tecnologias linguísticas.
- Fornecer estatísticas, relatórios e análises de custo-benefício sobre tecnologias e atividades linguísticas.

…/…

2. CRITÉRIOS DE ELEGIBILIDADE

- Ser nacional de um Estado-Membro da União Europeia;

Qualificações e experiência profissional

- um nível de ensino pós-secundário correspondente a**, pelo menos, dois 2de estudos** comprovados por um diploma[1], seguido de**, pelo menos, 3 anos** de experiência profissional relevante para as funções descritas no presente procedimento;

ou

- ensino secundário comprovado por um diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário, seguido de, **pelo menos, 6 anos** de experiência profissional relevantes para as funções descritas no presente procedimento.

- Conhecimentos linguísticos: conhecimento aprofundado de uma das línguas da União Europeia (pelo menos de nível C1) e conhecimento satisfatório de outra língua oficial da União Europeia, ao nível necessário para o desempenho das funções requeridas (pelo menos, nível B2)[2]. Os testes serão realizados em inglês. O conhecimento do Francês pode também ser testado com base nas declarações do candidato sobre as competências linguísticas (ver ponto 4.b supra).

Os critérios de elegibilidade acima referidos aplicam-se a todos os candidatos (internos, interagências e externos).

Seguem-se os critérios de elegibilidade para cada categoria:

Candidatos externos.

- Um nível de ensino pós-secundário correspondente a, pelo menos, 2 anos de estudos comprovados por um diploma, seguido de, pelo menos, 3 anos de experiência profissional relevante para as funções descritas no presente procedimento;
  ou
- ensino secundário comprovado por um diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário, seguido de, pelo menos, 6 anos de experiência profissional relevantes para as funções descritas no presente procedimento.

Candidatos interagências

- Na data-limite para as candidaturas e no dia de preenchimento da vaga, ter vínculo como agentes temporários, nos termos do artigo 2.º, alínea f), do ROA, na sua agência, num escalão de grau e grupo de funções correspondente ao escalão de grau AST1 a AST3;
- ter pelo menos dois anos de serviço na sua agência antes da mudança;

[1] Apenas serão tomados em consideração os diplomas e certificados que tenham sido emitidos nos Estados-Membros da UE ou que sejam objeto de certificados de equivalência emitidos por uma autoridade dos Estados-Membros em causa.
[2] Níveis definidos em conformidade com o Quadro Europeu Comum de Referência para as Línguas (CEFR).

- ter concluído com êxito, no grupo de funções pertinente, o estágio probatório previsto no artigo 14.º do Regime aplicável aos outros agentes.

Candidatos internos

- Ser agente temporário contratado nos termos do artigo 2.º, alínea f), do Regime aplicável aos outros agentes no Centro de Tradução no grau AST1– AST9.
  ou
- Ser funcionário do Centro de Tradução no grau AST1– AST9.

O processo de seleção está aberto aos candidatos que, em **08.12.2025**, a data-limite para a apresentação das candidaturas, preencham as seguintes condições:

3. CRITÉRIOS DE SELEÇÃO

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS ESSENCIAIS E EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL:

- Experiência profissional comprovada de, pelo menos, três anos em tecnologias da linguagem ou no domínio do processamento de linguagem natural.
- Experiência de gestão de recursos linguísticos, tais como memórias de tradução ou bases de termos.

COMPETÊNCIAS TÉCNICAS PREFERENCIAIS:

- Capacidade de avaliar dados e processos para identificar lacunas e ineficiências.
- Experiência na recolha de necessidades empresariais e na redação de histórias de utilizadores.
- Sensibilização para os ciclos de desenvolvimento de *software* ou metodologias Agile.
- Experiência com aplicações e métricas de tradução automática;
- Conhecimento dos princípios e técnicas de IA ou NLP.
- Conhecimentos ou experiência em matéria de testes de aplicações linguísticas.
- Conhecimento das normas e especificações de formatos de intercâmbio (por exemplo, XLIFF, TMX).

COMPETÊNCIAS NÃO TÉCNICAS:

Os valores fundamentais do CDT, a seguir enumerados, são essenciais para o êxito da nossa organização. Espera-se que os candidatos adiram aos valores e os incorporem nos comportamentos quotidianos.

- Colaboração: cultivar a capacidade de concentração, alinhar e construir grupos eficazes; vontade de partilhar ou de estabelecer parcerias com outros e reconhecimento de que o conjunto é superior à soma das partes;

- Respeito: tratar os colegas, o pessoal e os parceiros com respeito e sensibilidade; valorizar a diversidade e tirar partido dos diferentes pontos fortes, culturas, ideias, experiências e talentos das pessoas; proporcionar oportunidades equitativas e justas de emprego, progressão na carreira e aprendizagem, e dar voz a todos os membros da equipa; assegurar um ambiente de trabalho positivo e dinamizador;

…/…

- Integridade: ser impulsionado pelo seu compromisso e não por ganhos pessoais ou alianças com interesses instalados; proteger e promover a reputação do CdT; agir com honestidade e integridade; não tolerar comportamentos não éticos e desafiá-los como uma questão de responsabilidade pessoal, independentemente da sua posição na organização; manter elevados padrões éticos e não usurpar o poder de autoridade;

- Autodesenvolvimento: tomar a iniciativa de aprender e implementar novos conceitos, tecnologias e/ou métodos; comprometer-se a melhorar continuamente as competências próprias e as da equipa, através da recolha de novos conhecimentos, competências e atitudes e incentivando a equipa a desenvolver-se de forma contínua;

- Mudança e inovação: ter capacidade para instigar as mudanças necessárias e mostrar uma atitude positiva e aberta em relação à mudança; compreender de que forma a tecnologia é atualmente utilizada para alcançar os objetivos da organização e explorar novos instrumentos para melhorar o desempenho da equipa;

- Orientação para o cliente: procurar trabalhar eficazmente com pares, parceiros e outros indivíduos que não estão na linha de comando de um indivíduo, com um impacto positivo no desempenho da atividade; servir tanto clientes internos como externos e construir relações sustentáveis

4. PROCESSO DE SELEÇÃO

a) FASE DE PRÉ-SELEÇÃO:

A fase de pré-seleção é composta por duas etapas:

- A primeira basear-se-á nos «critérios de elegibilidade» supra (ponto 2) e visa determinar se os candidatos cumprem todos os critérios de elegibilidade e satisfazem todos os requisitos formais estabelecidos no processo de candidatura. Os candidatos que não preencham esses critérios serão excluídos;

- a segunda terá em conta a experiência profissional e as competências técnicas essenciais do candidato (ponto 3). Será atribuída uma pontuação de 0 a 20 nesta etapa (mínimo exigido: 12).

Os 20 candidatos que tenham obtido as melhores pontuações na etapa de pré-seleção serão convocados pelo comité de seleção para a fase de seleção.

b) FASE DE SELEÇÃO:

A fase de seleção, composta por dois testes, decorrerá de acordo com o procedimento a seguir descrito:

1. Uma prova escrita (em inglês ou francês[3]) composta do seguinte modo:
   - questões para aferir o conhecimento dos candidatos na área da função objeto do anúncio.

Duração: 1 hora e trinta minutos.

[3] Tenha em atenção que todos os candidatos devem realizar os testes em inglês e apenas aqueles cuja língua materna seja o inglês podem optar pelo francês.

A prova escrita será classificada numa escala de 0 a 20 pontos (mínimo exigido:

O teste será realizado em linha. Os candidatos convocados para a prova escrita receberão em devido tempo todas as informações pertinentes.

2. Uma entrevista com o Comité de Seleção:

Organizada para avaliar a adequação dos candidatos para desempenhar as funções acima descritas. A entrevista incidirá também sobre os conhecimentos especializados dos candidatos e as competências desejadas enumeradas no ponto 3 e no anexo 1 infra. *As suas principais funções*.

A entrevista será realizada em linha e poderá ter lugar no mesmo dia que a prova escrita, ou numa data posterior, dependendo da decisão prévia do comité de seleção.
A entrevista será conduzida em inglês. O conhecimento do francês pode também ser testado com base nas declarações do candidato sobre as competências linguísticas.

Duração da entrevista: cerca de 40 minutos.

A entrevista será classificada numa escala de 0 a 20 pontos (mínimo exigido:

O Comité de Seleção elabora um relatório sobre os resultados do procedimento, incluindo, se for caso disso, as observações e a escolha do candidato e uma lista de reserva dos candidatos selecionados por ordem de mérito. A decisão final será tomada pela diretora, que pode decidir organizar uma ronda adicional de entrevistas com os candidatos, presencialmente ou em linha, antes de tomar a decisão final.

Chama-se a atenção dos candidatos para o facto de a inscrição na lista de reserva não constituir uma garantia de recrutamento.

Os candidatos convidados a realizar a prova escrita e a comparecer à entrevista têm de, no dia da entrevista, fornecer os documentos comprovativos pertinentes correspondentes às informações constantes do formulário de candidatura, designadamente cópias de diplomas, certificados e outros documentos que comprovem a experiência profissional e que indiquem claramente as datas de início e fim, o cargo ocupado, a natureza exata das funções, etc. Se as provas forem realizadas à distância, os candidatos devem enviar uma cópia dos documentos comprovativos acima solicitados por correio eletrónico para: E-Selection@cdt.europa.eu

Antes da assinatura de qualquer contrato, os candidatos aprovados têm de, contudo, submeter os originais e cópias certificadas de todos os documentos relevantes comprovativos de que preenchem os critérios de elegibilidade.

A lista de reserva será válida por até ao final do ano da sua constituição, podendo ser prorrogada por decisão da autoridade habilitada a celebrar contratos de trabalho do Centro de Tradução.

5. PROCESSO DE CANDIDATURA:

Os candidatos interessados devem efetuar a candidatura eletrónica no Systal (**Error! Hyperlink reference not valid.**) antes do prazo fixado, ou seja **08.12.2025 às 23h59, hora local do Luxemburgo**.

Os candidatos devem igualmente anexar à sua candidatura no Systal uma versão eletrónica dos documentos comprovativos de que cumprem os critérios de elegibilidade. Chama-se a atenção para o facto de a não apresentação destes documentos resultar na rejeição da candidatura.

Antes de apresentarem o formulário de candidatura, os candidatos devem verificar se preenchem todos os critérios de elegibilidade enumerados no anúncio de vaga, nomeadamente em termos de qualificações e experiência profissional relevante.

Aconselha-se vivamente os candidatos a não deixarem para a última hora a apresentação da sua candidatura. A experiência mostra que o sistema pode ficar sobrecarregado à medida que o prazo se aproxima, o que dificulta a apresentação atempada da candidatura. Em quaisquer circunstâncias, não será concedida qualquer prorrogação após o prazo final.

.../...

IGUALDADE DE OPORTUNIDADES

O Centro de Tradução aplica uma política de igualdade de oportunidades e aceita as candidaturas sem distinção em razão da idade, raça, convicções políticas, filosóficas ou religiosas, sexo ou orientação sexual, deficiência, estado civil ou situação familiar.

INDEPENDÊNCIA E DECLARAÇÃO DE INTERESSES

O titular do cargo será convidado a fazer uma declaração pela qual se compromete a agir com independência no interesse público, bem como a declarar eventuais interesses que possam ser considerados prejudiciais à sua independência.

…/…

6. INFORMAÇÕES GERAIS:

REEXAME – RECURSO – QUEIXAS

Os candidatos que considerem que uma decisão lhes é prejudicial podem, em qualquer fase do processo de seleção, pedir esclarecimentos ao presidente do Comité de Seleção sobre essa decisão, interpor recurso ou apresentar queixa ao Provedor de Justiça Europeu.

PEDIDOS DE ACESSO DOS CANDIDATOS A INFORMAÇÕES QUE LHES DIGAM RESPEITO

No âmbito de processos de seleção, é reconhecido aos candidatos o direito de aceder a determinadas informações que lhes digam respeito direta e individualmente. Em virtude desse direito, a pedido dos mesmos, pode ser fornecida aos candidatos informação suplementar relativa à sua participação no processo de seleção. Os pedidos de informação devem ser submetidos por escrito ao presidente do Comité de Seleção no prazo de um mês após os candidatos terem sido notificados dos seus resultados no processo de seleção. A resposta será dada no prazo de um mês. Os pedidos serão tratados tendo em conta o caráter confidencial dos trabalhos do Comité de Seleção, de acordo com o previsto no Estatuto.

PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS

O Centro de Tradução, enquanto responsável pela organização do processo de seleção, assegura que os dados pessoais dos candidatos são tratados em conformidade com o Regulamento (UE) 2018/1725 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 295, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos e organismos da União e à livre circulação desses dados, e que revoga o Regulamento (CE) n.º 45/2001 e a Decisão n.º 1247/2002/CE (JO L 295, 2018, p. 39). O que precede aplica-se, em particular, à confidencialidade e à segurança de tais dados.

Os candidatos têm o direito de, a qualquer momento, recorrer para a Autoridade Europeia para a Proteção de Dados (edps@edps.europa.eu).

Pode consultar a declaração específica de confidencialidade.

PEDIDO DE REEXAME – VIAS DE RECURSO – QUEIXAS AO PROVEDOR DE JUSTIÇA EUROPEU

O Estatuto é aplicável aos processos de seleção e, por conseguinte, todos os procedimentos são confidenciais. Se, em qualquer momento do processo de seleção, os candidatos considerarem que os seus interesses foram prejudicados por uma determinada decisão, dispõem dos seguintes meios:

I. PEDIDOS DE ESCLARECIMENTO OU DE REEXAME

Enviar um pedido de informação suplementar ou de reexame, sob a forma de carta fundamentada, para o seguinte endereço:

The Chair of the selection committee CDT-AST3-2025-04
Centro de Tradução
Bâtiment Technopolis Gasperich
Office 3077
12E, rue Guillaume Kroll
L-1882 Luxembourg

Os pedidos devem ser formulados no prazo de 10 dias de calendário a contar da data do envio da carta de notificação da decisão. O Comité de Seleção responderá o mais rapidamente possível.

II. RECURSO

Apresentar uma reclamação com base no artigo 90.º, nº 2, do Estatuto dos Funcionários da União Europeia, para o seguinte endereço:

For the attention of the Authority Empowered to Conclude Contracts of Employment CDT-AST3-2025-04
Centro de Tradução
Bâtiment Technopolis Gasperich
Office 3077
12E, rue Guillaume Kroll
L-1882 Luxembourg

Para estes dois tipos de procedimentos, os prazos especificados pelo Estatuto dos Funcionários conforme alterado pelo Regulamento do Concelho (CE, Euratom) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho (JO L 287 de 2013, p. 15 – https://eur-lex.europa.eu/oj/direct-access.html?locale=fr) começam a contar a partir da data em que os requerentes são notificados do ato alegadamente lesivo dos seus interesses.

Chama-se a atenção dos candidatos para o facto de a autoridade habilitada a celebrar contratos de trabalho não ter poderes para alterar as decisões do Comité de Seleção. Resulta da jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que o amplo poder de apreciação de que dispõe o Comité de Seleção não é passível de revisão pelo Tribunal de Justiça, salvo em caso de violação manifesta das regras que regem os seus procedimentos.

…/…

III. QUEIXA AO PROVEDOR DE JUSTIÇA EUROPEU

Os candidatos podem enviar a sua queixa para:

Provedor de Justiça Europeu
1 avenue du Président Robert-Schuman – CS 30403
F-67001 Strasbourg Cedex

Nos termos do artigo 228.º, n.º 1, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, e nas condições definidas na Decisão do Parlamento Europeu, de 9 de março de 1994, relativa ao estatuto e às condições gerais de exercício das funções de Provedor de Justiça Europeu (94/262/CECA, CE, Euratom) (JO L 113 de 4.5.1994, p. 15).

Chama-se a atenção dos candidatos para o facto de as queixas apresentadas ao Provedor de Justiça não terem efeito suspensivo do prazo previsto nos artigos 90.º, n.º 2, e 91.º do Estatuto dos Funcionários para a apresentação de reclamações ou interposição de recursos para o Tribunal da Função Pública da União Europeia, nos termos do artigo 270.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. Recorda-se igualmente que, nos termos do artigo 2.º, n.º 4, da Decisão do Parlamento Europeu, de 9 de março de 1994, relativa ao estatuto e às condições gerais de exercício das funções de Provedor de Justiça Europeu (94/262/CECA, CE, Euratom), qualquer queixa apresentada ao Provedor de Justiça deve ser precedida das diligências administrativas necessárias junto das instituições ou organismos em causa.

7. NOMEAÇÃO E CONDIÇÕES DE EMPREGO

O candidato selecionado será recrutado no grupo de funções/grau AD5. O vencimento mensal de base correspondente ao grau AST3 (escalão 1) é de 4 666,18 EUR. Ao vencimento de base, podem acrescer diversos abonos e subsídios, tais como abono de lar, subsídio de expatriação (16 % do vencimento de base), etc.

Além disso, para ser elegível, e antes da nomeação, o candidato selecionado deve:

- encontrar-se em situação regular face às leis de recrutamento aplicáveis em matéria militar;
- oferecer as garantias de idoneidade moral exigidas para o exercício das funções em causa (gozar plenamente dos seus direitos cívicos)[4];
- submeter-se a um exame médico organizado pelo Centro de Tradução, a fim de cumprir as disposições do artigo 12.º, n.º 2, do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia.

[4] Os candidatos devem apresentar um documento oficial que ateste não terem antecedentes criminais.