

DECISÕES

DECISÃO (PESC) 2016/1182 DO CONSELHO

de 18 de julho de 2016

relativa ao Regulamento do Pessoal do Instituto de Estudos de Segurança da União Europeia

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta a Decisão 2014/75/PESC do Conselho, de 10 de fevereiro de 2014, relativa ao Instituto de Estudos de Segurança da União Europeia ⁽¹⁾, nomeadamente o artigo 7.º, n.º 1, terceiro parágrafo,

Tendo em conta a recomendação do diretor do Instituto de Estudos de Segurança da União Europeia,

Considerando o seguinte:

- (1) O Instituto de Estudos de Segurança da União Europeia («Instituto») é uma agência da União Europeia, associada às organizações coordenadas. O Regulamento do Pessoal do Instituto deverá ser adaptado à evolução do Instituto e do quadro regulamentar geral das regras aplicáveis ao pessoal predominante em organizações coordenadas. Por conseguinte, é necessário proceder à sua revisão.
- (2) O Regulamento do Pessoal do Instituto, adotado pelo Conselho em 21 de dezembro de 2001 ⁽²⁾ e alterado pelo diretor com o consentimento do Conselho de Administração em 15 de junho de 2005 ⁽³⁾, deverá, por conseguinte, ser revogado e substituído,

ADOTOU A PRESENTE DECISÃO:

Artigo 1.º

O Regulamento do Pessoal do Instituto de Estudos de Segurança da União Europeia, adotado pelo Conselho em 21 de dezembro de 2001 e alterado pelo diretor com o consentimento do Conselho de Administração em 15 de junho de 2005, é revogado e substituído pelo Regulamento do Pessoal que consta do anexo da presente decisão.

Artigo 2.º

A presente decisão entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Feito em Bruxelas, em 18 de julho de 2016.

Pelo Conselho

A Presidente

F. MOGHERINI

⁽¹⁾ JO L 41 de 12.2.2014, p. 13.

⁽²⁾ JO L 39 de 9.2.2002, p. 18.

⁽³⁾ JO L 235 de 12.9.2005, p. 1.

ANEXO

REGULAMENTO DO PESSOAL DO INSTITUTO DE ESTUDOS DE SEGURANÇA DA UNIÃO EUROPEIA

ÍNDICE

PREÂMBULO

Artigo 1.º Âmbito de aplicação

TÍTULO I DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A TODO O PESSOAL

Artigo 2.º

1. Autoridade
2. Conduta
3. Responsabilidade financeira
4. Segurança
5. Assistência e indemnização
6. Direitos de propriedade
7. Atividades externas
8. Candidatura a um mandato ou cargo público ou político

TÍTULO II DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS AGENTES CONTRATADOS

CAPÍTULO I PRIVILÉGIOS E IMUNIDADES

Artigo 3.º

CAPÍTULO II RECRUTAMENTO E DURAÇÃO DAS NOMEAÇÕES

Artigo 4.º Recrutamento

Artigo 5.º Limite de idade para o exercício de funções

Artigo 6.º Exames médicos

Artigo 7.º Nomeações

1. Contratos
2. Estágios
3. Rescisão de contratos
4. Indemnização por perda de emprego
5. Redução do prazo de pré-aviso de rescisão

CAPÍTULO III VENCIMENTO, SUBSÍDIOS E ABONOS

Artigo 8.º Disposições gerais

Artigo 9.º Vencimento de base

Artigo 10.º Subsídio de expatriação

Artigo 11.º	Prestações familiares e sociais
	<ol style="list-style-type: none">1. Disposição geral2. Abono de lar3. Abono por filhos ou pessoas a cargo4. Abono escolar5. Abono por filhos ou pessoas com deficiência a cargo6. Subsídio de alojamento
Artigo 12.º	Subsídio por substituição
Artigo 13.º	Subsídio de instalação
	<ol style="list-style-type: none">1. Direitos2. Montante de base do subsídio3. Suplemento por pessoas a cargo4. Suplemento de mobilidade5. Pagamento do subsídio
Artigo 14.º	Descontos e impostos
	<ol style="list-style-type: none">1. Imposto interno2. Contribuição para o regime de pensões3. Contribuições para a segurança social4. Desconto para as contribuições para o seguro complementar
Artigo 15.º	Adiantamentos sobre o vencimento e respetivo reembolso
CAPÍTULO IV	DESPEAS DE DESLOCAÇÃO
Artigo 16.º	Instalação e cessação de funções
Artigo 17.º	Mudança de residência
Artigo 18.º	Deslocações em serviço
CAPÍTULO V	FUNCIONAMENTO INTERNO
Artigo 19.º	Horários e duração do trabalho
Artigo 20.º	Trabalho a tempo parcial
Artigo 21.º	Feridos
Artigo 22.º	Férias
	<ol style="list-style-type: none">1. Férias anuais2. Licença sem vencimento3. Licença por doença, licença de parto e de paternidade, licença parental e outras licenças especiais
Artigo 23.º	Férias no país de origem

CAPÍTULO VI	AVALIAÇÃO E PROGRESSÃO NA CARREIRA
Artigo 24.º	Disposições gerais
Artigo 25.º	Procedimento
Artigo 26.º	Consequências e seguimento das avaliações
CAPÍTULO VII	AÇÃO DISCIPLINAR
Artigo 27.º	
CAPÍTULO VIII	RECURSOS E COMISSÃO DE RECURSOS
Artigo 28.º	
CAPÍTULO IX	REGIME DE PENSÕES
Artigo 29.º	
CAPÍTULO X	DESTACAMENTO DE AGENTES CONTRATADOS DO INSTITUTO
Artigo 30.º	
TÍTULO III	DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS AGENTES TEMPORÁRIOS
Artigo 31.º	Disposições gerais
Artigo 32.º	Contratos
Artigo 33.º	Remuneração
Artigo 34.º	Disposições especiais
	1. Despesas de instalação e de após cessação de funções
	2. Férias
TÍTULO IV	DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS PERITOS E ESTAGIÁRIOS
Artigo 35.º	
TÍTULO IV	REPRESENTAÇÃO DO PESSOAL
Artigo 36.º	
ANEXO I	INDEMNIZAÇÃO POR PERDA DE EMPREGO
ANEXO II	SUBSÍDIO DE EXPATRIAÇÃO
ANEXO III	FILHOS E PESSOAS A CARGO
ANEXO IV	PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A CARGO
ANEXO V	SUBSÍDIO DE ALOJAMENTO
ANEXO VI	DESPEAS DE DESLOCAÇÃO E DE MUDANÇA DE RESIDÊNCIA
ANEXO VII	DESPEAS DE DESLOCAÇÃO EM SERVIÇO
ANEXO VIII	LICENÇA POR DOENÇA, LICENÇA DE PARTO E DE PATERNIDADE, LICENÇA PARENTAL E OUTRAS LICENÇAS ESPECIAIS
ANEXO IX	REGRAS RELATIVAS A INQUÉRITOS ADMINISTRATIVOS E A PROCESSOS E MEDIDAS DISCIPLINARES
ANEXO X	COMISSÃO DE RECURSO

REGULAMENTO DO PESSOAL DO INSTITUTO DE ESTUDOS DE SEGURANÇA DA UNIÃO EUROPEIA

PREÂMBULO

O Instituto de Estudos de Segurança é uma agência da União Europeia, associada às organizações coordenadas.

*Artigo 1.º***Âmbito de aplicação**

1. O presente regulamento do pessoal é aplicável ao pessoal contratado pelo Instituto de Estudos de Segurança («Instituto»), salvo decisão em contrário do Conselho de Administração relativamente ao pessoal exterior ao quadro (o diretor).
2. Para efeitos do presente regulamento do pessoal, entende-se por «agente» as seguintes pessoas singulares:
 - a) Agentes que têm um contrato com o Instituto e ocupam um lugar previsto no quadro das rubricas orçamentais anexo anualmente ao orçamento do Instituto («agentes contratados»); e
 - b) Agentes temporários que têm um contrato com o Instituto.

Os peritos designados e os estagiários recrutados numa base *ad hoc* não são agentes do Instituto e estão sujeitos às disposições específicas constantes do Título IV.

3. O quadro de «agentes contratados» anexo ao orçamento do Instituto indica o número de lugares existente em cada categoria e grau.

Os lugares para «agentes contratados» são lugares relacionados com as principais funções do Instituto e com funções de caráter permanente.

4. Qualquer referência, no presente Regulamento do Pessoal, a uma pessoa do sexo masculino deve ser entendida como dizendo igualmente respeito a uma pessoa do sexo feminino, e vice-versa, a menos que o contexto indique claramente o contrário.
5. As disposições pormenorizadas para a aplicação do presente Regulamento do Pessoal são definidas, se necessário, no âmbito das regras de execução estabelecidas pelo diretor. O Conselho de Administração é devidamente informado antes que sejam adotadas regras de execução.

O diretor pode delegar parte da sua autoridade e assinatura para a gestão corrente do Instituto em matérias no âmbito do presente regulamento do pessoal.

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS A TODO O PESSOAL*Artigo 2.º*

1. Autoridade

Os agentes estão sujeitos à autoridade do diretor e são responsáveis perante ele pela execução das respetivas funções, as quais se comprometem a exercer com o máximo de escrupulo e consciência profissional.

2. Conduta

Os agentes desempenham as suas funções e pautam a sua conduta tendo unicamente em vista os interesses do Instituto. Exercem as funções que lhes são confiadas na qualidade de agentes com toda a lealdade, discrição e consciência, sem solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo, entidade, organização ou pessoa estranha ao Instituto.

Os agentes subordinam a sua conduta, em todas as circunstâncias, à sua qualidade de representantes do Instituto, abstendo-se de qualquer ato ou atividade que possa de algum modo prejudicar a dignidade das respetivas funções, ou o bom nome do Instituto.

3. Responsabilidade financeira

Os agentes podem ser obrigados a indemnizar o Instituto, em parte ou na totalidade, por qualquer prejuízo financeiro sofrido em consequência da sua negligência ou incumprimento intencional de um regulamento ou procedimento aprovado pelo Conselho de Administração ou pelo diretor.

A Comissão de Recurso é competente para dirimir os litígios decorrentes da presente disposição.

4. Segurança

- a) Quando assumem funções, os agentes tomam conhecimento da regulamentação do Instituto em matéria de segurança.
- b) A todo os agentes, incluindo os bolseiros e os estagiários, pode ser exigida uma credenciação de segurança que os habilite a ter acesso a documentos classificados no exercício das suas funções. O pedido de credenciação é apresentado às autoridades competentes pelo oficial de segurança do Instituto.

Até à emissão da credenciação de segurança, o diretor pode conceder uma autorização temporária para lidar com documentos classificados.

- c) Em caso de suspeita de perda ou comprometimento de um documento classificado, o pessoal informa imediatamente o oficial de segurança do Instituto.

5. Assistência e indemnização

O Instituto presta assistência aos agentes que, em virtude da sua qualidade ou das funções que exercem no Instituto, e sem que lhes possa ser imputada qualquer falta, sejam vítimas de ameaças, injúrias, difamações ou prejuízos. Pode ser paga uma indemnização por danos materiais se o agente:

- a) Não tiver provocado, deliberadamente ou por negligência, os danos em causa;
- b) Não tiver recebido ou não possa receber reparação dos danos;
- c) Sub-rogar o Instituto nos seus direitos relativamente a terceiros, nomeadamente as companhias de seguros.

Qualquer decisão nesta matéria suscetível de implicar a atuação do Instituto ou as suas finanças é da competência do diretor, que dispõe de um poder discricionário quanto às circunstâncias da situação, à forma que deverá assumir a assistência a prestar e, eventualmente, ao montante da indemnização a pagar. O Conselho de Administração é devidamente informado de qualquer decisão tomada em conformidade com o presente número.

6. Direitos de propriedade

Todos os direitos, incluindo os direitos de titularidade, os direitos de autor e de patente, relativos a trabalhos efetuados por pelos agentes no exercício das suas funções oficiais são pertença do Instituto.

7. Atividades externas

- a) Os agentes não podem ocupar qualquer lugar, nem ter qualquer ocupação regular ou remunerada fora do Instituto, sem a autorização do diretor.
- b) Nenhum agente pode aceitar de um governo ou de qualquer outra entidade estranha ao Instituto, sem autorização prévia do diretor, qualquer distinção honorífica, condecoração, privilégio, dádiva ou remuneração de qualquer natureza, salvo por serviços prestados, quer antes da sua admissão, quer durante licença especial para prestar serviço militar ou outro serviço nacional, e em virtude desses serviços.
- c) Os agentes abstêm-se de qualquer ato ou declaração pública, ou de qualquer publicação, se tal ato, declaração ou publicação for incompatível com os deveres ou as obrigações de funcionários públicos internacionais ou suscetível de implicar a responsabilidade moral ou material do Instituto.

- d) Nenhum agente pode ter interesses, diretos ou indiretos, numa empresa comercial que, pela sua natureza, possam comprometer a sua independência no exercício das suas funções no Instituto.
 - e) A função de analista principal inclui o estabelecimento de relações com organismos e pessoas exteriores ao Instituto: Por conseguinte, os investigadores estão habilitados a pronunciar conferências, a intervir nos meios de comunicação e a difundir publicações, depois de terem obtido o acordo do diretor.
 - f) Se o cônjuge ou o parceiro registado do agente exercer uma atividade profissional remunerada, o agente informa o diretor. Se, pela sua natureza, essa atividade se revelar incompatível com a de agente, e se este não estiver em condições de garantir a sua cessação num determinado prazo, o diretor, após ouvir o agente e consultar o Comité de Pessoal, decide se o agente pode continuar a ocupar o seu lugar.
8. Candidatura a um mandato ou cargo público ou político
- a) O agente que, por razões pessoais, pretenda apresentar a sua candidatura a um mandato ou cargo público ou político informa o diretor da sua intenção.
 - b) O agente que se candidatar a um mandato ou cargo público ou político é colocado em situação de licença sem vencimento a contar da data em que declarar dar início à campanha eleitoral.
 - c) Se for eleito, solicita a rescisão do contrato. A cessação do contrato nestas circunstâncias não o habilita a indemnização por perda de emprego.
 - d) Se o agente não aceitar o mandato ou cargo público ou político, o agente tem direito à reintegração no respetivo lugar, nas mesmas condições de grau e antiguidade, ou de remuneração no caso dos agentes temporários, de que gozava à data de início da licença sem vencimento.
 - e) O período correspondente à licença sem vencimento implica a interrupção da contagem do tempo de serviço e não será tido em conta para efeitos de direitos à pensão. Todavia, se o agente contratado provar a impossibilidade de adquirir direitos à pensão através de outro regime de pensão, pode, a seu pedido, continuar a adquirir novos direitos à pensão desde que pague a totalidade das respetivas contribuições, a sua e a do empregador.

TÍTULO II

DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS AGENTES CONTRATADOS

CAPÍTULO I

Privilégios e imunidades

Artigo 3.º

Os privilégios e imunidades de que beneficiam os agentes contratados são conferidos no interesse do Instituto e não para sua conveniência pessoal. Estes privilégios e imunidades não isentam os agentes contratados que deles beneficiam do cumprimento das suas obrigações privadas, nem do cumprimento da legislação nacional ou regulamentos de polícia aplicáveis.

Sempre que estiverem em causa esses privilégios e imunidades, o agente contratado em questão participa imediatamente tal facto ao diretor. Em caso de infração à legislação local, o diretor pode decidir suspender os privilégios ou imunidades, se o considerar necessário.

CAPÍTULO II

Recrutamento e duração das nomeações

Artigo 4.º

Recrutamento

1. As ofertas descritivas de lugares vagos são decididas pelo diretor, com exceção do seu próprio posto, sendo a sua divulgação assegurada pelo Instituto.

2. Os agentes contratados são nomeados pelo diretor com base no mérito e por concurso equitativo e transparente.
3. O recrutamento de agentes contratados está reservado aos nacionais dos Estados-Membros da União Europeia.
4. Os candidatos devem demonstrar um profundo conhecimento de uma das línguas da União Europeia e um conhecimento satisfatório de outra língua da União Europeia, na medida do necessário para o desempenho das funções que lhes forem confiadas.
5. Os agentes contratados a que é aplicável o presente regulamento do pessoal são classificados de acordo com as categorias e os graus das organizações coordenadas.
6. Os agentes contratados são integrados no primeiro escalão do grau correspondente ao lugar para que foram selecionados. O diretor pode, todavia, atribuir-lhes um escalão superior se as circunstâncias o justificarem.
7. O diretor adota regras de execução do presente artigo.

Artigo 5.º

Limite de idade para o exercício de funções

O limite de idade para o exercício de funções é fixado no termo do mês durante o qual o agente completa 65 anos de idade. No interesse do serviço, o diretor pode autorizar derrogações a este princípio dentro de um limite de doze meses suplementares.

Artigo 6.º

Exames médicos

1. Antes de ser recrutado, o agente contratado é submetido a um exame médico num centro médico autorizado pelo Instituto para certificar que se encontra fisicamente apto para exercer as suas funções.
2. Os agentes contratados são obrigados a submeter-se a um exame médico anual de controlo.
3. O centro médico autorizado pelo Instituto dá parecer especializado ao diretor se estiver em causa a aptidão de um agente contratado para continuar a ocupar o seu lugar.
4. Quando o exame médico previsto nos n.ºs 1 e 3 der origem a um parecer médico negativo, o candidato ou agente contratado pode, no prazo de vinte dias a contar da notificação desse parecer pelo Instituto, solicitar que o seu caso seja submetido ao parecer de uma junta médica constituída por três médicos: um escolhido pelo diretor, outro pelo agente contratado e o último pelos outros dois médicos.

A junta médica ouve o médico responsável pelo parecer negativo inicial. Se a junta médica confirmar a conclusão negativa do exame médico referido:

- a) No n.º 1, o candidato paga 50 % dos honorários e das despesas acessórias;
- b) No n.º 3, o Instituto tenta primeiro reafetar o agente a outro lugar adequado ao seu estado de saúde. Se tal não for possível, rescinde o contrato com um pré-aviso de seis meses, sendo convocada uma comissão de invalidez para determinar os direitos do agente à pensão de invalidez, de acordo com as condições definidas no Regulamento do Regime de Pensões.

Artigo 7.º

Nomeações

1. Contratos

Os contratos têm a duração de três anos. O diretor pode prorrogar o contrato por períodos certos de duração igual ou inferior. O agente contratado é informado, pelo menos seis meses antes do seu termo, se o contrato será prorrogado por novo período determinado.

Para os analistas principais, o número total de contratos propostos não deve exceder um período total de cinco anos. Para o restante pessoal, o período total é de nove anos. Em casos excepcionais, o diretor pode, no interesse do serviço, prorrogar o contrato para além dos nove anos estatutários por um período inferior a doze meses.

Se o agente contratado já tiver acumulado dez anos de direitos de pensão em regimes de pensões das organizações coordenadas em 1 de agosto de 2016, não se aplica nenhuma limitação ao período total de contratos.

Se o agente contratado tiver um contrato em curso em 1 de agosto de 2016 e se tiver acumulado mais de nove anos de serviço contínuo no Instituto quando o contrato cessar, o seu contrato é considerado contrato por tempo indeterminado a partir do momento em que completar dez anos de serviço contínuo.

2. Estágios

- a) Todos os contratos iniciais compreendem um período de estágio de nove meses a contar da data de entrada ao serviço.
- b) Se, durante o estágio, por motivo de doença ou acidente, o agente contratado ficar impedido de exercer as suas funções por período igual ou superior a um mês, o diretor pode prorrogar o estágio por período equivalente.
- c) Um mês antes do final do período de estágio, é elaborado um relatório sobre a aptidão do agente contratado para desempenhar as funções correspondentes ao lugar que ocupa, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao agente contratado.
- d) O agente contratado que não tenha demonstrado aptidão suficiente para ser mantido no exercício das suas funções é demitido.
- e) Se se revelar a inaptidão manifesta do agente contratado, pode ser elaborado um relatório a qualquer momento do estágio. Esse relatório é levado ao conhecimento do interessado.
- f) Com base nesse relatório, o diretor pode decidir demitir o agente contratado antes do final do estágio, mediante pré-aviso de um mês. Contudo, o tempo de serviço não pode exceder a duração normal do estágio.
- g) O agente contratado que seja demitido durante o período de estágio na sequência de um relatório negativo não tem direito a indemnização por perda de emprego.
- h) O período de estágio constitui parte integrante da duração do contrato inicial, sendo gerador de direitos de antiguidade e de direitos à pensão.

3. Rescisão de contratos

- a) O Instituto pode rescindir ou não prorrogar o contrato nos seguintes casos:
 - i) Na data fixada no contrato;
 - ii) Em virtude da supressão da rubrica orçamental correspondente ao lugar ocupado pelo agente contratado, ou se as funções próprias do seu lugar sofrerem uma alteração tal que o agente deixe de possuir as qualificações e a experiência necessárias para o ocupar;

- iii) Em virtude da incapacidade profissional do agente contratado, devidamente registada em duas notações consecutivas num período de seis meses, tal como se define no artigo 24.º, n.º 3, e no artigo 26.º, n.º 4;
- iv) Em virtude da inaptidão física do agente contratado, constatada durante a vigência do contrato e confirmada pela comissão de invalidez nos termos do artigo 6.º, n.º 4;
- v) Na sequência da saída do Estado-Membro de que o agente contratado é nacional do Conselho de Administração;
- vi) Na sequência da transferência da sede do Instituto para uma localidade a mais de 100 km daquela para a qual o agente contratado tiver sido recrutado e de este se recusar a ser transferido;
- vii) Na sequência de uma ação disciplinar que tenha comprovado a falta ou a responsabilidade do agente contratado, de acordo com as modalidades definidas no capítulo VII.

Nos casos mencionados nas subalíneas i) a vi), os contratos são rescindidos ou não prorrogados com pré-aviso de seis meses; no caso mencionado na subalínea vii), aplica-se um pré-aviso de um mês.

- b) O agente contratado pode rescindir o contrato mediante pré-aviso de três meses por motivos de ordem pessoal que não é obrigado a revelar.

4. Indemnização por perda de emprego

A rescisão ou a não prorrogação de um contrato por iniciativa do Instituto, salvo por motivos disciplinares, implica uma indemnização nas condições estabelecidas no anexo I.

5. Redução do prazo de pré-aviso de rescisão

Se as necessidades do serviço o exigirem, o período de pré-aviso fixado no n.º 3, alínea a), pode ser reduzido. Nesse caso, o agente contratado tem direito ao pagamento de um montante suplementar que corresponda à soma do vencimento e dos subsídios que teria recebido entre o termo da vigência efetiva do respetivo contrato e o pré-aviso de seis meses.

Estas disposições não são aplicáveis aos casos de rescisão por motivos disciplinares.

CAPÍTULO III

Vencimento, subsídios e abonos

Artigo 8.º

Disposições gerais

1. A remuneração paga aos agentes contratados do Instituto compreende o vencimento de base, o subsídio de expatriação e as prestações familiares e sociais.

Da remuneração são deduzidas as contribuições e os descontos devidos pelo agente a título do imposto interno, do regime de pensões e do regime de segurança social.

O montante a pagar é creditado nas contas correntes dos agentes contratados o mais tardar na última semana útil do mês.

Os agentes contratados têm a obrigação de informar sem demora o Instituto de qualquer alteração da sua situação pessoal que possa ter consequências financeiras. Essas alterações são tidas em conta, com efeitos retroativos, na remuneração do mês subsequente à sua notificação à administração do Instituto.

2. Qualquer importância recebida indevidamente dá lugar a restituição ao Instituto por parte do agente contratado.

O direito de o Instituto exigir o reembolso de qualquer pagamento efetuado indevidamente expira dois anos após a data em que o Instituto tomar conhecimento de que o pagamento foi indevido. Se existirem dívidas pendentes a cargo do agente contratado referentes a pagamentos indevidos, a restituição é efetuada mediante dedução da remuneração mensal ou de outros pagamentos devidos interessado, tendo em conta a sua situação social e financeira. As dívidas pendentes a cargo do Instituto referentes a pagamento de vencimentos, subsídios, abonos, prestações ou outras quantias em virtude da aplicação do Regulamento do Pessoal expiram dois anos após a data em que o pagamento seria devido ou a data em que o agente tenha ou se pressupõe que devesse ter conhecimento de que o pagamento era devido, se as datas não coincidirem.

Artigo 9.º

Vencimento de base

O vencimento líquido de base corresponde ao montante fixado para o grau e o escalão de cada agente contratado no quadro aprovado anualmente pelo Conselho de Administração, sob proposta do Comité Coordenado das Remunerações.

O vencimento í líquido de base corresponde ao vencimento líquido de base, acrescido do montante do imposto interno devido pelo agente contratado.

Artigo 10.º

Subsídio de expatriação

1. Regras aplicáveis aos agentes contratados recrutados antes da entrada em vigor do presente regulamento do pessoal

É pago um subsídio de expatriação aos agentes contratados que não forem nacionais do Estado em cujo território está situado o seu local de afetação permanente à data da sua nomeação inicial, e que não tiverem tido residência habitual no território desse Estado durante pelo menos os últimos três anos imediatamente anteriores ao seu recrutamento pelo Instituto.

O subsídio deixa de ser devido se o agente contratado for colocado no país da sua nacionalidade.

O montante do subsídio é fixado nos termos do disposto no anexo II, ponto 1, alínea a).

No caso de o agente ser contratado pelo Instituto logo após um período em que tenha sido empregado, no país em que exerce funções, por outra organização internacional ou administração, os anos de serviço na entidade empregadora anterior são equiparados a anos de serviço no Instituto para efeitos do direito ao subsídio e do respetivo montante.

2. Regras aplicáveis aos agentes contratados recrutados após a entrada em vigor do presente regulamento do pessoal

a) É pago um subsídio de expatriação aos agentes contratados que, à data da sua nomeação pelo Instituto:

- i) não forem nacionais do Estado de acolhimento;
- ii) tiverem residido sem interrupção durante menos de um ano no território desse Estado, não sendo tidas em consideração as funções desempenhadas anteriormente na administração do seu próprio país ou junto de outras organizações internacionais;
- iii) tiverem sido recrutados a nível internacional fora das organizações coordenadas ou de organizações associadas às organizações coordenadas, ou fora do país de afetação; e
- iv) tiverem sido recrutados fora da área geográfica de residência do local de afetação.

A «área geográfica de residência» é definida por um raio de 100 km a partir do local de afetação.

b) Se o agente contratado a quem tenha sido reconhecido o direito ao subsídio de expatriação assumir funções num local de afetação onde não preenche os quatro critérios referidos na alínea a), deixa de ter direito ao subsídio de expatriação.

- c) Se o agente contratado a quem não tenha sido reconhecido o direito ao subsídio de expatriação assumir funções num local de afetação onde preenche estes quatro critérios, passará a ter direito ao subsídio de expatriação.
- d) Se o agente contratado que tenha sido contratado por uma organização coordenada ou uma organização associada às organizações coordenadas e tenha direito a subsídio de expatriação assumir funções no Instituto no mesmo país, ou se um agente contratado de outra organização internacional ou um funcionário da administração ou elemento das forças armadas do país de origem assumir funções no Instituto sem mudar de país, não são aplicáveis as disposições do n.º 2, alínea a), subalíneas iii) e iv).
- e) Verificação dos direitos
- i) Quando algum ponto da fronteira do país de que o agente contratado é nacional se encontre num raio de 100 km a partir do local de afetação, este não tem direito ao subsídio de expatriação nem ao abono escolar, nem a férias no país de origem, a menos que apresente prova de que fixou residência efetiva e habitual no país onde desempenha funções ou, a título excepcional e sob reserva de acordo do diretor, num outro país que não seja o da sua nacionalidade, tendo em conta a sua situação familiar.
- ii) Os agentes contratados que recebam subsídio de expatriação notificam o Instituto de qualquer alteração do seu local de residência.
- iii) Em circunstâncias especiais e por motivos sólidas e cabais, o diretor pode abrir exceções à regra da subalínea i).
- f) Prestações conexas
- A redução do subsídio de expatriação a zero não implica que o agente contratado deixe de ter direito ao abono escolar ou a férias no país de origem.
- g) A taxa do subsídio é calculada nos termos do disposto no anexo II, ponto 1, alínea b).

Artigo 11.º

Prestações familiares e sociais

1. Disposição geral

Quando o Comité Coordenado das Remunerações emitir recomendação sobre as prestações familiares e sociais, o Conselho de Administração é consultado sobre a oportunidade da respetiva adoção mediante alteração do presente Regulamento do Pessoal.

As prestações previstas no presente artigo e os subsídios análogos de outra proveniência a que tenham direito os agentes contratados casados e os respetivos cônjuges ou os agentes contratados solteiros não são cumuláveis.

Os agentes contratados, os seus cônjuge, as pessoas a seu cargo ou os seus parceiros registados que recebam ou tenham direito a um subsídio de outra proveniência, nacional ou internacional, análogo aos previstos no presente artigo, informam a administração do Instituto para que seja efetuada a redução correspondente nos subsídios que lhe são concedidos pelo Instituto.

A administração do Instituto tem o direito de solicitar todos os documentos oficiais que considere necessários para determinar o direito a qualquer subsídio.

2. Abono de lar

- a) É concedido e pago mensalmente um abono de lar a todos os agentes contratados:
- i) casados,
- ii) viúvos, divorciados, separados legalmente ou solteiros que tenham pelo menos uma pessoa a cargo, na aceção do disposto no anexo III do presente regulamento,

- iii) registados como parceiros estáveis não casados, desde que:
- casal apresente um documento oficial reconhecido como tal por uma autoridade competente de um Estado-Membro que reconheça o seu estatuto de parceiros não casados,
 - nenhum dos parceiros tenha um vínculo conjugal nem faça parte de outra relação não conjugal, e
 - os parceiros não estejam ligados por qualquer dos seguintes laços de parentesco: pais, filhos, avós, netos, irmãos, tios, sobrinhos, genros e noras.

b) O abono de lar corresponde a 6 % do vencimento líquido de base.

c) No caso dos:

- i) agentes contratados casados que não tenham pessoas a cargo e cujo cônjuge exerça uma atividade profissional remunerada, ou
- ii) agentes contratados registados como parceiros estáveis não casados, tal como se define na alínea a), subalínea iii), que não tenham pessoas a cargo, mas cujo parceiro exerça uma atividade profissional remunerada,

o abono corresponde à diferença entre o vencimento líquido de base correspondente ao grau B3, escalão 1, acrescido, por um lado, do valor do abono a que o agente contratado teria teoricamente direito e, por outro, do valor correspondente do rendimento do cônjuge ou do parceiro registado.

Se este último montante for igual ou superior ao primeiro, não será pago nenhum abono;

d) O abono de lar não é pago ao agente contratado cujo cônjuge ou parceiro registado também seja agente contratado do Instituto ou agente de uma organização coordenada ou de uma organização associada às organizações coordenadas, e cujo vencimento de base seja mais elevado que o do agente contratado.

3. O abono por filhos ou pessoas a cargo:

- a) É concedido e pago mensalmente um abono por filhos ou pessoas a cargo aos agentes contratados que assegurem, a título principal e contínuo, o sustento de filhos ou de outras pessoas a seu cargo, como se define no anexo III;
- b) Esse abono corresponde a um montante fixo por cada pessoa a cargo, estabelecido anualmente na tabela aprovada pelo Conselho de Administração, sob proposta do Comité Coordenado das Remunerações;
- c) Se ambos os cônjuges ou parceiros registados trabalharem para o Instituto ou para uma organização coordenada, o abono é pago àquele que receber o abono de lar ou qualquer outra prestação equivalente.

As definições relacionadas com o abono por filhos ou pessoas a cargo e as condições para a sua concessão constam do anexo III.

4. Abono escolar

- a) É concedido e pago mensalmente um abono escolar aos agentes contratados que tenham direito ao abono de lar e cujos filhos a cargo, tal como definido no anexo III, tenham pelo menos cinco anos de idade e frequentem regularmente e a tempo inteiro um estabelecimento de ensino primário, secundário ou superior.

O ensino primário não inclui infantários ou instituições similares.

- b) O abono escolar corresponde ao dobro do montante do abono por filho a cargo. O abono é pago de uma vez, por cada filho a cargo, no início do ano escolar, mediante apresentação dos documentos comprovativos necessários.

c) No caso dos agentes contratados:

- i) que tenham direito a subsídio de expatriação e cujo local de afetação diste pelo menos 50 km de:
 - uma Escola Europeia; ou

- um estabelecimento de ensino superior do país da sua nacionalidade ou cuja língua principal de ensino seja a sua língua materna, exceto se tal estabelecimento não existir no país da nacionalidade do agente contratado, ou se o filho frequentar um estabelecimento de ensino superior num país que não seja o do local de afetação do agente contratado; ou
- ii) que possam justificar a necessidade de inscrever os seus filhos a cargo num estabelecimento de ensino numa determinada língua, que o filho frequente por razões pedagógicas imperiosas, devidamente comprovadas,

o abono escolar não deve ser superior ao dobro do montante do abono por filho a cargo pago mensalmente mediante a apresentação de documentos comprovativos.

O direito ao abono escolar é constituído no primeiro dia do mês em que o filho começa a frequentar um dos estabelecimentos de ensino referidos na subalínea i) ou ii), e cessa no fim do mês em que o filho termina os seus estudos ou no final do mês em que o filho atinge a idade de vinte e seis anos, consoante o que ocorrer primeiro.

5. Abono por filhos com deficiência ou outras pessoas com deficiência a cargo

- a) É concedido e pago mensalmente um abono por filhos com deficiência ou outras pessoas com deficiência a cargo aos agentes contratados que sejam responsáveis, a título principal e contínuo, por cuidar desses filhos ou pessoas com deficiência a cargo. Os filhos ou pessoas a cargo devem preencher os critérios e as condições estabelecidos no anexo III.
- b) As modalidades de atribuição e de pagamento do abono são estabelecidas no anexo IV.

6. Subsídio de alojamento

- a) É pago mensalmente um subsídio de alojamento aos agentes contratados de grau B, C e A1 que sejam arrendatários ou subarrendatários de um imóvel para fins habitacionais pelo qual — excluídos os encargos domésticos que se considere incumbirem ao arrendatário no país de residência — paguem uma renda que exceda uma determinada fração da sua remuneração.
- b) O método de cálculo deste subsídio é estabelecido no anexo V.
- c) Os agentes contratados que recebam subsídio de alojamento comunicam imediatamente ao Instituto qualquer alteração da sua situação que seja suscetível de alterar o direito ao subsídio ou o respetivo montante.

Artigo 12.º

Subsídio por substituição

O agente contratado pode ser chamado a ocupar temporariamente um lugar de grau superior ao seu. No início do segundo mês de interinidade, o agente contratado recebe uma compensação igual à diferença entre a remuneração relativa ao seu grau e escalão e a remuneração correspondente ao primeiro escalão do grau do lugar de que assegura a interinidade.

A interinidade é limitada a um ano, salvo se tiver por finalidade prover, direta ou indiretamente, à substituição de um agente contratado destacado para outro lugar, ou ausente por doença prolongada.

Artigo 13.º

Subsídio de instalação

1. Direito

- a) Os agentes contratados cuja residência efetiva e habitual à data da sua nomeação, desde há pelo menos um ano, ou da sua transferência, desde há pelo menos um ano, para um outro local de afetação, fique a uma distância superior a 100 km do local de trabalho para onde foram destacados e que possam provar e confirmar, mediante apresentação dos documentos adequados, que de facto transferiram a sua residência para assumir funções, têm direito a subsídio de instalação.

- b) Os agentes contratados que satisfaçam as condições estabelecidas na alínea a), mas que sejam contratados por um período inferior a um ano e cuja nomeação ou nomeações consecutivas sejam prolongadas para além de um ano, têm igualmente direito a subsídio de instalação.

2. Montante de base do subsídio

2.1. Agentes contratados sem direito a subsídio de expatriação

Para os agentes contratados sem direito a subsídio de expatriação, o montante de base é igual a um mês do vencimento de base, até a um limite de 2 000 euros (em Bruxelas), ajustado pela paridade de poder de compra aplicável no país do local de afetação, a fim de garantir a equivalência do montante do subsídio, independentemente do país do local de afetação em conformidade com os quadros elaborados e atualizados pelo Comité Coordenado das Remunerações.

2.2. Agentes contratados com direito a subsídio de expatriação

Para os agentes contratados com direito ao subsídio de expatriação, o montante de base é igual a um mês do vencimento de base, até a um limite de 5 500 euros (em Bruxelas), ajustado pela paridade de poder de compra aplicável no país do local de afetação, a fim de garantir a equivalência do montante do subsídio, independentemente do país do local de afetação em conformidade com os quadros elaborados e atualizados pelo Comité Coordenado das Remunerações.

3. Suplemento por pessoas a cargo

O cônjuge do agente contratado ou, se não houver, a primeira pessoa a cargo, confere ao agente contratado direito a beneficiar de um suplemento por pessoas a cargo equivalente a um aumento de 20 % do montante de base. Qualquer outra pessoa a cargo dá direito a um aumento de 10 %. O suplemento por pessoas a cargo não pode exceder 100 % do montante de base.

4. Suplemento de mobilidade

É concedido um suplemento de mobilidade aos agentes contratados que fixem residência efetiva e habitual num local de afetação que diste mais de 100 km, em virtude da sua transferência durante pelo menos um ano. Esse suplemento corresponde a 75 % do montante de base.

5. Pagamento do subsídio

- a) O subsídio é pago quando o agente contratado que a ele tem direito assume funções ou é transferido para outro local de trabalho.
- b) O suplemento por pessoas a cargo a que se refere o n.º 3 é calculado e pago mediante justificação de que cada uma das pessoas em causa fixou residência efetiva e habitual com o agente contratado no local de afetação.
- c) Os agentes contratados que se demitam no ano que se segue ao da sua nomeação ou da sua transferência para outro local de afetação, devolvem o subsídio numa base *pro rata temporis* em relação ao período que faltar para atingir doze meses.
- d) Os agentes contratados não estão obrigados a devolver o subsídio se o Instituto puser termo ao seu contrato no prazo de um ano a contar da sua nomeação ou transferência. No entanto, a presente disposição não é aplicável se o Instituto puser termo à nomeação em consequência de ação disciplinar, devendo, neste caso, o agente contratado reembolsar a totalidade do subsídio.
- e) Os agentes contratados não estão obrigados a devolver o subsídio de instalação ao Instituto se o agente contratado for subsequentemente reconduzido nas suas funções pelo Instituto após a cessação da sua nomeação anterior.

*Artigo 14.º***Descontos e impostos**

1. Imposto interno

O imposto interno é igual a 40 % do vencimento de base correspondente ao grau e ao escalão do agente. O montante deste imposto é cobrado sob a forma de retenção mensal na fonte, inscrita a débito nas folhas de vencimento.

2. Contribuição para o regime de pensões

É descontada mensalmente da remuneração do agente contratado, sob a forma de retenção na fonte, uma contribuição para o regime de pensões dos agentes contratados, aprovada pelas organizações coordenadas e correspondente a uma percentagem do vencimento líquido de base, sendo o respetivo montante inscrito no fundo de reserva de pensões do Instituto.

3. Contribuições para a segurança social

a) É descontada mensalmente da remuneração do agente contratado, sob a forma de retenção na fonte, uma contribuição para a segurança social correspondente a 5,5 % do vencimento líquido de base. Esse montante é adicionado à parte a cargo da entidade empregadora e pago ao organismo competente da segurança social local (URSSAF).

b) Em derrogação da alínea a), no momento do seu recrutamento ou quando a presente alínea for aplicável em conformidade com o último parágrafo da presente alínea,, os agentes contratados podem optar pela sua inscrição no regime de segurança social do Instituto. A segurança social do Instituto cobre os cuidados de saúde, a cobertura por incapacidade/deficiência e o seguro de vida.

Caso o agente contratado opte por essa inscrição, é descontada mensalmente da sua remuneração, sob a forma de retenção na fonte, uma contribuição para a segurança social. Esse desconto mensal corresponde a um terço das contribuições a fazer para o regime de segurança social do Instituto. Os restantes dois terços são suportados pelo Instituto.

A percentagem de desconto mensal da remuneração do agente contratado é fixada no início do ano para os doze meses subsequentes, mediante acordo entre o Instituto e a companhia de seguros encarregada do regime. O montante da remuneração do agente contratado retido na fonte é adicionado à contribuição da entidade empregadora.

A presente alínea é aplicável a partir e sob reserva da entrada em vigor do acordo bilateral entre o Instituto e as autoridades nacionais competentes que permita a sua execução.

4. Desconto para as contribuições para o seguro complementar

É descontado mensalmente da remuneração, sob a forma de retenção na fonte, um montante respeitante ao seguro complementar dos agentes contratados que não tenham optado pela sua filiação no regime de segurança social do Instituto. Esta percentagem é fixada no início do ano para os doze meses subsequentes, mediante acordo entre o Instituto e a companhia de seguros encarregada do regime. O montante do desconto é adicionado à parte a cargo da entidade empregadora e pago no final do ano à companhia encarregada do seguro.

*Artigo 15.º***Adiantamentos sobre o vencimento e respetivo reembolso**

1. Salvo decisão em contrário do diretor, e no limite das disponibilidades de tesouraria, o Chefe da Administração e do Pessoal do Instituto pode autorizar adiantamentos livres de juros sobre o vencimento aos agentes contratados que se encontrem em dificuldades financeiras imprevistas.

2. O montante do adiantamento não pode exceder três meses do vencimento líquido de base.

3. O reembolso dos adiantamentos é efetuado por dedução mensal sobre a remuneração do agente em causa, num prazo máximo de doze meses a contar do fim do mês durante o qual o adiantamento tiver sido concedido.

CAPÍTULO IV**Despesas de deslocação****Artigo 16.º****Instalação e cessação de funções**

1. Os agentes contratados têm direito ao reembolso das despesas de viagem, para si próprios e para os familiares que com eles coabitem, da localidade onde estavam anteriormente colocados, para a localidade da sede do Instituto.
2. Gozam do mesmo direito os agentes contratados que cessem definitivamente funções no Instituto e regressem ao país onde residiam antes de assumirem funções no Instituto, ou que se mudarem para outro país do Espaço Económico Europeu.
3. O reembolso é efetuado nos termos do disposto no anexo VI, secção I.

Artigo 17.º**Despesas de mudança de residência**

1. Os agentes contratados têm direito ao reembolso das suas despesas de mudança de residência da localidade onde estavam colocados antes de serem nomeados, para a localidade da sede do Instituto.

Gozam do mesmo direito os agentes contratados que cessem definitivamente funções no Instituto e regressem ao país onde residiam antes de assumirem funções no Instituto, ou que se mudarem para outro país do Espaço Económico Europeu.

2. O reembolso das despesas cobre a mudança do mobiliário pessoal do agente contratado, com exclusão dos veículos automóveis, barcos ou quaisquer outros meios de transporte.

O reembolso é efetuado diretamente ao agente contratado mediante a apresentação, por este último, de uma cópia autenticada da fatura. O Instituto pode pagar diretamente a mudança, mediante a apresentação da fatura pela empresa de mudanças.

As condições e modalidades dos reembolsos constam do anexo VI.

Artigo 18.º**Deslocações em serviço**

Os agentes contratados do Instituto têm direito ao reembolso das despesas ocasionadas pelas deslocações em serviço que efetuem por ordem do diretor.

Os reembolsos dizem respeito às despesas de viagem propriamente ditas, bem como às despesas de alojamento e despesas conexas na localidade para onde os agentes contratados são enviados. As condições, tabelas e modalidades dos reembolsos constam do anexo VII.

CAPÍTULO V**Funcionamento interno****Artigo 19.º****Horários e duração do trabalho**

1. A duração normal do trabalho para todos os agentes contratados é de 40 horas semanais, cumpridas de acordo com um horário geral estabelecido pelo diretor.

2. O diretor pode autorizar horários flexíveis ou desfasados para o pessoal no seu conjunto ou em função da situação pessoal dos agentes contratados, ou de condicionalismos específicos do seu trabalho.
3. Se circunstâncias excecionais, deixadas ao critério do diretor, o exigirem, alguns agentes contratados podem ser requisitados para trabalhar aos fins de semana ou dias feriados. Nesse caso, as horas de trabalho prestadas dão direito a uma compensação de duração equivalente.

Artigo 20.º

Trabalho a tempo parcial

1. Os agentes contratados podem pedir autorização para exercer a atividade em regime de tempo parcial. O tempo de trabalho deve corresponder, pelo menos, a 50 % das horas de trabalho semanais. Durante todo o período em que o agente contratado trabalhar em regime de tempo parcial, a sua remuneração, bem como o seu direito a férias, são reduzidos numa base pro rata temporis. Essa redução proporcional não é aplicável ao abono de lar, ao abono por filhos ou outros dependentes a cargo, ao abono por filhos com deficiência nem ao abono escolar.
2. Os direitos à pensão e as contribuições são também reduzidos numa base pro rata temporis. Todavia, o agente contratado, pode, a seu pedido, continuar a adquirir novos direitos à pensão, desde que pague a totalidade das contribuições correspondentes, incluindo a da entidade empregadora.
3. O diretor pode conceder a autorização referida no n.º 1 se tal for compatível com os interesses do serviço. O Instituto dispõe de um mês para dar resposta ao pedido do agente contratado.
4. O diretor adota regras de execução do presente artigo.

Artigo 21.º

Dias feriados

A lista dos dias feriados é elaborada pelo diretor, tendo em conta a lista oficial de feriados publicada na localidade do afetação e no *Jornal Oficial da União Europeia*.

Estes dias feriado não são deduzidos das férias anuais dos agentes contratados.

Se um ou vários dias feriados coincidirem com um sábado ou um domingo, o diretor pode determinar que não se trabalhe num número equivalente de dias.

Artigo 22.º

Férias

1. Férias anuais

a) Direitos

Os agentes contratados têm direito a férias remuneradas à razão de 2,5 dias úteis por cada mês de serviço prestado. Esse crédito é calculado para cada ano civil.

Se, em 31 de dezembro, o agente contratado tiver um saldo de férias não gozadas, o diretor pode autorizar a transição de um máximo de doze dias para o ano seguinte. Em todo o caso, o crédito transitado e não gozado até 31 de dezembro do ano seguinte é anulado.

b) Procedimento administrativo

O agente contratado que pretenda gozar férias, no limite do seu crédito definido na alínea a) *supra*, deve obter autorização prévia do seu superior hierárquico e do diretor.

Para esse efeito, o Instituto faz uma contabilidade das férias.

O procedimento a seguir é definido nas regras de execução adotadas pelo diretor.

- c) Férias não gozadas à data da cessação de funções dos agentes contratados

As férias não gozadas à data em que cessam as funções do agente contratado no Instituto são anuladas. Todavia, se o diretor atestar por escrito que as férias acumuladas não puderam ser gozadas por necessidades de serviço, o agente contratado que estiver nessa situação tem direito a um pagamento compensatório de um trigésimo do vencimento líquido de base por cada dia de férias não gozado.

2. Licença sem vencimento

- a) A pedido do agente contratado, o diretor pode conceder uma licença sem vencimento por motivos pessoais justificados e excepcionais, se tal for compatível com os interesses do serviço. O pedido não pode ser apresentado antes do final do período de estágio do agente contratado.
- b) A duração total da licença não pode ser superior a um ano. Durante o período de licença sem vencimento, o agente contratado não pode exercer qualquer atividade remunerada.
- c) Durante a licença sem vencimento, o agente contratado não tem direito a subida de escalão nem a ser promovido e fica suspensa a inscrição do agente no regime de segurança social, previsto nos artigos 8.º e 14.º, bem como a cobertura dos correspondentes riscos.

Todavia, o agente contratado pode, a seu pedido, formulado o mais tardar no mês seguinte ao início da licença sem vencimento, continuar a beneficiar de cobertura, desde que pague a totalidade das respetivas contribuições, incluindo a da entidade empregadora.

O agente contratado que prove a impossibilidade de adquirir direitos à pensão através de outro regime de pensão, pode, a seu pedido, continuar a adquirir novos direitos à pensão desde que pague a totalidade das respetivas contribuições, incluindo a da entidade empregadora.

3. Licença por doença, licença de parto, licença de paternidade, licença parental e outras licenças especiais

Para além das férias anuais, são concedidas licenças especiais como licença por doença, licença de parto, licença de paternidade ou parental ou licença em circunstâncias excepcionais.

As disposições a tomar nesses casos e as modalidades dessas licenças figuram no anexo VIII.

Artigo 23.º

Férias no país de origem

1. Os agentes contratados que tenham direito a subsídio de expatriação podem requerer férias no país de origem por cada período de dois anos de serviço.
- a) As férias no país de origem são de oito dias úteis.
- b) As férias no país de origem podem ser gozadas seis meses antes do final do período a que se referem. Têm de ser gozadas, o mais tardar, seis meses após o final do período a que se referem, sob pena de caducidade em relação ao período de dois anos a cujo título são devidas. A data em que as férias no país de origem são efetivamente gozadas, durante um determinado período de dois anos, não entra em linha de conta para fixar a data das férias seguintes no país de origem.
- c) Quando ambos os cônjuges, ou parceiros registados, são agentes do Instituto e ambos têm direito a férias no país de origem, estas são-lhes concedidas nas seguintes condições:
- i) se o país de origem for o mesmo, cada um deles tem direito a férias nesse país de dois em dois anos;

- ii) se o país de origem for diferente, cada um deles tem direito a férias no respetivo país de dois em dois anos;
 - iii) os cônjuges ou parceiros registados têm direito, no que diz respeito aos filhos a cargo e, se for caso disso, à pessoa que os acompanhe, a um único período de férias no país de origem de dois em dois anos; se o país de origem dos cônjuges for diferente, as férias podem ser gozadas em qualquer dos países.
2. De acordo com as modalidades previstas no artigo 18.º, os agentes contratados que gozem férias no país de origem têm direito ao pagamento das despesas de viagem de ida e volta para si próprios, para os filhos a cargo e, se receberem o abono de lar, para os cônjuges, ou parceiros registados.
 3. Os agentes contratados que renunciem a férias no país de origem não têm direito a compensação.
 4. As férias no país de origem são concedidas nas seguintes condições:
 - a) Se o interessado se comprometer por escrito a não se demitir das suas funções no Instituto nos seis meses subsequentes à data em que cessa o seu direito às férias no país de origem, independentemente da data em que efetivamente as gozar;
 - b) Se o superior hierárquico direto atestar que os serviços do agente contratado não serão provavelmente necessários durante o período referido no n.º 1, alínea b).

Por outro lado, o diretor pode decidir derrogar do presente número se considerar que a sua estrita aplicação expõe o agente contratado em causa a uma injustiça ou a particulares dificuldades.

CAPÍTULO VI

Avaliação e progressão na carreira

Artigo 24.º

Disposições gerais

1. À exceção do diretor, todos os agentes contratados do Instituto são avaliados anualmente pela sua atividade, o mais tardar até 30 de setembro.

Em função da avaliação da qualidade relativa do desempenho dos agentes contratados, estes podem ser reconhecidos pelo seu trabalho ou, pelo contrário, alertados para as suas insuficiências, para que melhorem o seu desempenho no serviço.

2. Os critérios de avaliação são adaptados às diferentes funções e responsabilidades dos graus A, B e C.

Todos os anos é fornecida ao pessoal uma lista de objetivos e critérios em função dos quais o seu desempenho será avaliado.

O conjunto dessa avaliação é sintetizado num relatório de avaliação anual, arquivado no processo individual de cada agente contratado.

3. Se a avaliação indicar um desempenho insuficiente, o diretor pode solicitar uma nova avaliação intercalar ao fim de seis meses.

Artigo 25.º

Procedimento

1. O diretor designa os agentes contratados que ficam encarregados de propor a avaliação do pessoal que lhes está parcial ou totalmente subordinado.

2. Cada agente contratado é entrevistado pessoalmente pelo agente contratado responsável pela avaliação. Esta avaliação pode ser complementada por uma segunda avaliação feita a nível superior. O agente contratado é notificado da sua avaliação anual e assina o respetivo relatório.
3. A avaliação anual é um ato administrativo para uso interno. Não é passível de recurso perante qualquer instância externa.
4. Uma vez elaborados todos os relatórios, o diretor e o Chefe da Administração e do Pessoal reúnem-se para decidir sobre as eventuais promoções.

Artigo 26.º

Consequências e seguimento das avaliações

1. Uma boa notação justifica a subida de escalão. A promoção produz efeitos na data em que o contrato dos agentes contratados perfaz um ano ou na data em que o contrato perfaz dois anos para o caso dos agentes contratados por tempo indeterminado.
2. Uma notação excepcionalmente boa pode justificar uma subida excepcional de escalão ou mesmo para o grau superior, se a rubrica orçamental autorizar essa promoção. A promoção produz efeitos a partir de 1 de janeiro do ano seguinte à avaliação ou do segundo ano após a avaliação para os agentes contratados por tempo indeterminado.
3. Uma notação insuficiente justifica a manutenção do agente contratado por mais um ano no mesmo escalão.
4. Duas ou mais notações insuficientes consecutivas podem justificar a não prorrogação ou rescisão do contrato.

CAPÍTULO VII

Ação disciplinar

Artigo 27.º

1. Os agentes contratados ou antigos agentes contratados que, intencionalmente ou por negligência, não cumpram as obrigações decorrentes do Regulamento do Pessoal, são passíveis de ação disciplinar.
2. Sempre que tomar conhecimento de provas de incumprimento na aceção do n.º 1, o diretor pode abrir um inquérito administrativo para indagar se esse incumprimento se verificou.
3. As regras relativas a inquéritos administrativos, processos e medidas disciplinares constam do anexo IX.

CAPÍTULO VIII

Recursos e comissão de recursos

Artigo 28.º

1. Qualquer pessoa a quem o presente regulamento do pessoal seja aplicável pode apresentar um requerimento ao diretor, convidando-o a tomar uma decisão a seu respeito sobre questões abrangidas pelo presente regulamento do pessoal. O diretor comunica ao interessado a sua decisão fundamentada num prazo de dois meses a contar da data da introdução do requerimento. No termo desse prazo, a falta de resposta ao requerimento é considerada como indeferimento tácito, suscetível de reclamação nos termos dos números seguintes.

2. Qualquer pessoa a quem o presente regulamento do pessoal seja aplicável pode apresentar ao diretor reclamação contra medidas que lhe causem prejuízo, quer porque o diretor tenha tomado uma decisão, quer porque se tenha absterido de tomar uma medida imposta pelo presente regulamento do pessoal. A reclamação deve ser apresentada no prazo de três meses. Este prazo começa a correr:

- na data da publicação do ato, se se tratar de uma medida de caráter geral;
- na data da notificação da decisão ao interessado e, em todo o caso, o mais tardar a partir da data em que este dela tiver tomado conhecimento, se se tratar de uma medida de caráter individual; todavia, se um ato de caráter individual contiver uma reclamação relativa a outra pessoa que não o destinatário, o prazo começa a correr, relativamente a essa pessoa, a partir da data em que esta tiver tomado conhecimento do referido ato e, em todo o caso, o mais tardar a partir da data da sua publicação;
- no termo do prazo fixado para a resposta, quando a reclamação tiver por objeto um indeferimento tácito a que se refere o n.º 1.

3. O diretor comunica ao interessado a sua decisão fundamentada no prazo de um mês a contar da data de apresentação da reclamação. Findo esse prazo, a falta de resposta à reclamação é considerada indeferimento tácito, suscetível de recurso nos termos do n.º 5.

Em caso de resposta negativa, o interessado pode solicitar a intervenção do mediador. Esta intervenção não é obrigatória.

4. Mediação

O mediador é um jurista competente e independente, nomeado pelo diretor por um período renovável de três anos.

O diretor e o interessado enviam ao mediador todos os elementos que este considerar necessários para a análise do litígio.

O mediador transmite as suas conclusões num prazo de 15 dias após a data em que lhe foi submetido o litígio.

As conclusões do mediador não vinculam o diretor nem o interessado.

As despesas ocasionadas pela mediação ficam a cargo do Instituto se as conclusões forem refutadas pelo diretor; se for o interessado a recusar as conclusões, ficam a seu cargo 50 % das despesas.

5. Recurso contencioso

Depois de se esgotar a primeira via de recurso (recurso gracioso), o interessado tem a liberdade de apresentar um recurso contencioso perante a Comissão de Recurso do Instituto.

A composição, o funcionamento e o procedimento específicos a esta instância encontram-se descritos no anexo X.

6. Decisões da Comissão de Recurso

- a) As decisões da Comissão de Recurso são executórias para ambas as partes. Não podem ser objeto de recurso.
- b) A Comissão pode anular ou confirmar a decisão contestada;
- c) A título acessório, a Comissão pode ainda condenar o Instituto a reparar os prejuízos materiais sofridos pelo interessado desde o dia em que a decisão anulada tiver começado a produzir efeitos;
- d) A Comissão pode, além disso, decidir que o Instituto reembolse, dentro de um limite fixado pela Comissão, as despesas justificadas incorridas pelo requerente, bem como as despesas de transporte e estadia incorridas pelas testemunhas que forem ouvidas. Essas despesas são calculadas nos termos do artigo 18.º e no anexo VII do presente regulamento do pessoal.

CAPÍTULO IX

Regime de pensões

Artigo 29.º

Aos agentes contratados aplicam-se as regras e condições definidas no Regulamento do Regime de Pensões do Instituto, de acordo com o Regulamento do Regime de Pensões das Organizações Coordenadas. O Novo Regime de Pensões (NRP) do Instituto aplica-se aos agentes contratados que tenham assumido funções após 30 de junho de 2005.

CAPÍTULO X

Destacamento de agentes contratados do instituto

Artigo 30.º

Destacamento é a situação do agente contratado que, por decisão do diretor e no interesse do serviço, for designado para ocupar temporariamente um lugar fora do Instituto.

O destacamento no interesse do serviço obedece às seguintes regras:

- a) A decisão de destacamento é tomada pelo diretor, ouvido o agente contratado;
- b) A sua duração é fixada pelo diretor; o destacamento inicial tem a duração máxima de seis meses, renovável por um período máximo de mais seis meses;
- c) O agente contratado destacado tem direito à diferença de vencimento quando o lugar de destacamento comportar uma remuneração global inferior à que corresponde ao seu grau e escalão no Instituto; o agente contratado pode ainda ter direito ao reembolso da totalidade dos encargos suplementares que lhe acarreta o seu destacamento, desde que devidamente justificados;
- d) Quando o acordo de destacamento preveja que o Instituto continue a pagar a remuneração do agente contratado durante o período de destacamento, se este último tiver direito ao subsídio de expatriação e receber também ajudas de custo diárias provenientes de outras fontes em virtude do seu destacamento, o pagamento do subsídio de expatriação deixará de ser devido.
- e) O agente contratado destacado continua a pagar as contribuições para o regime de pensões com base no vencimento de atividade correspondente ao seu grau e escalão no Instituto;
- f) O agente contratado destacado conserva o lugar, o direito à subida de escalão e a elegibilidade para promoção;
- g) Desde que o contrato do agente contratado ainda vigore quando findar o destacamento, o agente contratado regressa imediatamente ao lugar que ocupava anteriormente.

TÍTULO III

DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS AGENTES TEMPORÁRIOS

Artigo 31.º

Disposições gerais

1. Agentes temporários são auxiliares contratados, em princípio, por um período limitado de tempo e não têm o estatuto de agentes internacionais.
2. Agentes temporários são agentes que ocupam lugares temporários definidos no quadro das rubricas orçamentais do Instituto.

3. Sem prejuízo do presente título, o diretor deve regras de execução que estabeleçam as condições de trabalho dos agentes temporários, especialmente no que diz respeito:

- a) Às condições de admissão e de rescisão dos contratos;
- b) Às férias, e
- c) À remuneração.

4. Os agentes temporários estão sujeitos ao disposto no Título I e às seguintes disposições do Título II:

- Capítulo II: artigos 5.º (limite de idade) e 6.º (exames médicos)
- Capítulo III: artigo 8.º, n.º 2, alínea a), artigo 14.º, n.º 3, alínea a) (contribuições para a segurança social) e artigo 15.º (adiantamentos sobre o vencimento e respetivo reembolso)
- Capítulo IV: artigo 18.º (deslocações em serviço)
- Capítulo V: artigos 19.º (horários e duração do trabalho), 20.º (trabalho a tempo parcial) e 21.º (dias feriados)
- Capítulo VII: artigo 27.º (ação disciplinar)
- Capítulo VIII: artigo 28.º (recursos e Comissão de Recurso); e
- qualquer regulamentação derivada neles baseada.

Artigo 32.º

Contratos

Os agentes temporários são contratados por um período total que não exceda os 24 meses. O Instituto e os agentes temporários podem rescindir os contratos mediante pré-aviso de pelo menos um mês.

Artigo 33.º

Remuneração

1. A remuneração dos agentes temporários é fixada contratualmente. É composta por um salário mensal líquido para além de eventuais subsídios ou abonos acessórios, independentemente da situação familiar e social do interessado.
2. Desse montante são deduzidas as contribuições sociais a cargo do agente, quer a título do seguro privado em que é previsto um reembolso integral, quer a título do seguro complementar no caso de o agente se encontrar já afiliado a um regime de seguro de saúde.
3. Dado que os agentes temporários não beneficiam do regime de pensões, não é efetuada qualquer dedução para esse regime.

Artigo 34.º

Disposições especiais

1. Despesas de instalação e de reinstalação após cessação de funções

Os agentes temporários não podem requerer o reembolso das suas despesas de instalação ou de deslocação das suas famílias.

2. Férias

Os agentes temporários têm direito a 2,5 dias de férias por cada mês de serviço efetuado.

TÍTULO IV

DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS PERITOS E ESTAGIÁRIOS

Artigo 35.º

1. Os peritos e os estagiários têm o estatuto de pessoal externo. Estão sujeitos ao disposto no título I do presente regulamento do pessoal, do qual tomam conhecimento aquando da sua nomeação.
2. A remuneração dos peritos e dos estagiários é globalmente fixada desde o início da sua atividade no Instituto. É paga em frações sucessivas, definidas pelo diretor, em função dos resultados dos estudos e trabalhos para os quais este pessoal tiver sido solicitado ou aceite.
3. Os peritos nomeados têm direito ao reembolso das suas próprias despesas de viagem, à chegada e à partida do Instituto.

TÍTULO V

REPRESENTAÇÃO DO PESSOAL

Artigo 36.º

1. O Comité do Pessoal representa todos os agentes do Instituto, tal como definido no artigo 1.º.
2. O Comité do Pessoal tem por objetivo:
 - a) Defender os interesses profissionais de todos os agentes do Instituto;
 - b) Apresentar propostas para melhorar o bem-estar de todos os agentes;
 - c) Formular sugestões destinadas a favorecer as atividades sociais, culturais e desportivas do pessoal;
 - d) Representar todos os agentes junto das associações de pessoal de outras organizações internacionais.
3. Após consulta aos agentes, o diretor estabelece o mandato que dá execução ao presente artigo.

ANEXO I

INDEMNIZAÇÃO POR PERDA DE EMPREGO

Referência:

Artigo 7.º do Regulamento do Pessoal.

Direito a indemnização por perda de emprego.

- a) Pode ser concedida uma indemnização por perda de emprego aos agentes contratados cujo contrato tenha sido rescindido num dos casos referidos no artigo 7.º, n.º 3, alínea a), subalíneas i) a vi).

Essa indemnização é distinta da compensação por cessação de funções, que representa apenas uma liquidação de direitos de pensão

- b) A indemnização por perda de emprego não é devida nos seguintes casos:
- i) o agente contratado tiver obtido emprego num lugar do mesmo grau ou de grau superior no Instituto;
 - ii) o agente contratado tiver obtido novo emprego numa outra organização internacional no mesmo país;
 - iii) o agente contratado tiver sido reintegrado e remunerado no seu anterior local de trabalho num prazo de 30 dias após a rescisão do seu contrato pelo Instituto;
 - iv) o contrato do agente contratado tiver sido rescindido a seu pedido ou se o agente contratado não tiver aceiteado uma proposta de prorrogação do contrato;
 - v) o contrato do agente contratado tiver terminado por ter atingido o período máximo autorizado nos termos do regulamento do pessoal; ou
 - vi) o contrato do agente contratado tiver sido rescindido em consequência de um processo disciplinar.

O montante da indemnização por perda de emprego é igual a 100 % da remuneração mensal líquida dos agentes contratados por ano de serviço no Instituto, dentro do limite de 20 mensalidades.

O montante da indemnização por perda de emprego não pode representar um número de meses superior ao período que o agente contratado teria de cumprir para atingir o limite de idade previsto no artigo 5.º do regulamento do pessoal.

—

ANEXO II

SUBSÍDIO DE EXPATRIAÇÃO

1. Os agentes contratados contemplados no artigo 10.º do regulamento do pessoal recebem mensalmente um subsídio de expatriação. O montante do subsídio é fixado do seguinte modo:

a) Agentes contratados, recrutados antes da entrada em vigor do regulamento do pessoal

- i) Agentes contratados que tenham direito a abono de lar: 18 % do vencimento de referência durante os primeiros dez anos de serviço;
- ii) Agentes contratados que não tenham direito a abono de lar: 14 % do vencimento de referência durante os primeiros dez anos de serviço;
- iii) O vencimento de referência a ter em conta é o vencimento líquido de base referente ao primeiro escalão do grau do agente contratado. No décimo primeiro, décimo segundo e décimo terceiro anos, as percentagens de 14 % e 18 % são reduzidas de um ponto percentual por ano, respetivamente para 11 % e 15 %, mantendo-se constantes para os anos seguintes.

b) Agentes contratados, recrutados depois da entrada em vigor do regulamento do pessoal

- i) A taxa do subsídio durante os primeiros cinco anos de serviço é de 10 % do salário de base. O subsídio é calculado no primeiro escalão do grau de recrutamento ou de promoção, independentemente de qualquer aumento do salário de base do agente contratado por ter subido de escalão, e é ajustado na mesma proporção e na mesma data que o salário de base.
- ii) Do sexto ao décimo ano, o subsídio é reduzido de dois pontos percentuais por ano até atingir o valor zero no décimo ano. Durante este período, o subsídio é ajustado na mesma proporção e na mesma data que o salário de base.
- iii) Se um agente de uma organização coordenada ou para uma organização associada às organizações coordenadas assumir funções junto do Instituto, ou se um agente de uma outra organização internacional ou um funcionário da administração ou elemento das forças armadas do país de origem assumir funções junto do Instituto sem mudar de país, as funções desempenhadas anteriormente no país de acolhimento serão tidas em conta para a aplicação da alínea b), subalíneas i) e ii).
- iv) Se um agente for transferido, no quadro do Instituto ou para organizações coordenadas ou organizações associadas às organizações coordenadas, para um novo país de afetação em que o agente cumpra os critérios de elegibilidade, a taxa do subsídio e o período de tempo voltam aos seus valores iniciais e são depois reduzidos, tal como descrito nas subalíneas i) e ii).
- v) Casais

Quando ambos os cônjuges ou parceiros registados forem não residentes e trabalharem no mesmo país para a mesma organização coordenada ou organização associada às organizações coordenadas ou para duas organizações coordenadas diferentes ou organizações associadas às organizações coordenadas, cada um deles tem direito a um subsídio de expatriação à taxa de 10 % ou à taxa da escala de redução que corresponde ao número de anos de serviço de cada um.

ANEXO III

FILHOS E PESSOAS A CARGO

1. Filhos a cargo

- a) Os filhos legítimos, naturais legalmente reconhecidos ou adotivos do agente contratado ou do respetivo cônjuge ou parceiro registado são considerados pessoas a cargo do agente contratado se este último assegurar a título principal e contínuo a educação do filho. Os filhos do agente contratado cuja guarda tenha sido confiada ao cônjuge em situação de divórcio ou separação legal são considerados como estando a cargo do agente contratado se este último tiver de pagar os cuidados desse filho, e efetivamente o fizer, em resultado de uma decisão de divórcio ou de separação, ou de um ato autêntico relacionado com essa decisão, em conformidade com o direito nacional aplicável.
- b) O filho com deficiência do agente contratado ou do seu cônjuge ou parceiro registado, independentemente da sua idade, é considerado como estando a cargo do agente contratado se este último assegurar a título principal e contínuo o bem-estar desse filho.
- c) Os filhos deixam de ser considerados como estando a cargo do agente contratado:
 - ao atingir a idade de 26 anos;
 - quando, antes de atingir a idade de 26 anos, passem a receber um salário, rendimento ou honorários a título pessoal;

2. Outras pessoas a cargo

Podem estar a cargo do agente contratado pessoas, que não sejam os filhos definidos no ponto 1, se se encontrarem preenchidas todas as seguintes condições:

- se se tratar de um ascendente ou de um familiar direto ou por afinidade;
 - se viver em permanência sob o mesmo teto que o agente contratado ou o seu cônjuge ou parceiro registado ou for regularmente admitido numa estrutura de acolhimento que preste cuidados de saúde especializados; e
 - se não dispuser de recursos próprios suficientes para assegurar a sua subsistência.
-

ANEXO IV

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA A CARGO

1. São consideradas pessoas com deficiência as pessoas a cargo que sofram de uma incapacidade com caráter grave e permanente, certificada pelo médico, que requeira cuidados ou supervisão especiais ou educação ou formação especiais.
2. A decisão de atribuir o subsídio é tomada pelo diretor, que consulta uma comissão *ad hoc* por ele constituída para o efeito e que integra pelo menos um médico.

A decisão do diretor especifica o período de atribuição do subsídio, sujeito a revisão.

3. A afeção grave e crónica das atividades físicas ou mentais constitui o critério de apreciação das enfermidades que dão direito a beneficiar dos direitos fixados no regulamento do pessoal.

Deste modo, podem ser consideradas pessoas com deficiência as pessoas a cargo que apresentem, por exemplo:

- uma afeção grave ou crónica do sistema nervoso central ou periférico quaisquer que sejam as respetivas etiologias: encefalopatias, miopatias e paralisias de tipo periférico;
- uma afeção grave do aparelho locomotor;
- uma afeção grave de um ou mais aparelhos sensoriais;
- uma doença mental crónica e que provoque incapacidade.

A lista do segundo parágrafo é dada a título indicativo, não devendo ser considerada exaustiva. Não pode ser considerada como base de avaliação da taxa de enfermidade ou de incapacidade.

4. O subsídio é igual ao montante do abono por filho a cargo, acumulando-se a este.
5. Para os agentes contratados que apresentem documentos comprovativos de que o filho com deficiência a seu cargo necessita imperativamente de uma modalidade de ensino *ad hoc*, o subsídio pode ser aumentado até ao máximo de duas vezes o montante do subsídio para um filho a cargo, a ser pago mensalmente.

Nestes casos, o direito ao aumento do subsídio adquire-se no primeiro dia do mês em que começa a modalidade de ensino *ad hoc* e cessa no fim do mês em que essa modalidade termina ou no final do mês em que o filho atinge a idade de 26 anos, consoante o que ocorrer primeiro.

ANEXO V

SUBSÍDIO DE ALOJAMENTO

1. O montante do subsídio de alojamento é igual a uma quota-parte da diferença entre o montante real da renda pago pelo agente, uma vez deduzidos todos os encargos referidos no artigo 11.º, n.º 5, alínea a) do regulamento do pessoal, e um montante fixo equivalente a:
 - a) 15 % do vencimento líquido de base para os agentes do grau C e B até ao grau B.4 inclusive;
 - b) 20 % do vencimento líquido de base para os agentes do grau B.5 e B.6;
 - c) 22 % do vencimento líquido de base para os agentes do grau A.1.
 2. A quota-parte referida no n.º 1 é igual a:
 - a) 50 % para os agentes solteiros e os agentes casados que não tenham pessoas a cargo;
 - b) 55 % para os agentes que tenham uma pessoa a cargo;
 - c) 60 % para os agentes que tenham duas ou mais pessoas a cargo.
 3. O montante do subsídio de alojamento não excede:
 - a) 10 % do vencimento líquido de base do interessado para os agentes dos graus C a B.4 inclusive;
 - b) 15 % do vencimento líquido de base para os agentes dos graus B.5, B.6 e A.1.
-

ANEXO VI

DESPESAS DE DESLOCAÇÃO E DE MUDANÇA DE RESIDÊNCIA

Secção I

Despesas de deslocação dos agentes contratados e respetiva família entre o local de residência e o local de afetação

1. Os agentes contratados cujo local de residência esteja situado a mais de 100 km do respetivo local de afetação têm direito, nas condições estipuladas no artigo 16.º do regulamento do pessoal, ao reembolso das despesas de deslocação efetivamente incorridas:
 - a) Quando assumem funções, pelo transporte do local de residência para o local de afetação;
 - b) Quando são transferidos do local de afetação onde foram recrutados para outro local de afetação situado a mais de 100 km;
 - c) Quando cessam funções:
 - quer ao transporte do local de afetação para o local onde residiam à data em que assumiram funções;
 - quer pelo transporte do local de afetação para um local de residência diferente do referido no primeiro travessão, desde que este local pertença ao Espaço Económico Europeu ou, se não pertencer, desde que o montante das despesas a reembolsar não seja superior.
2. O reembolso das despesas de viagem referido no n.º 1 é recusado na totalidade ou em parte nos seguintes casos:
 - a) Se o direito ao reembolso não tiver sido constituído no momento em que o agente contratado assumiu funções;
 - b) Se a totalidade ou parte das despesas em questão correr por conta de um governo ou outra autoridade;
 - c) Aquando da cessação de funções do agente contratado, se a viagem não tiver sido efetuada num prazo de três meses a contar da data de cessação de funções do agente contratado ou se o pedido de reembolso não tiver sido apresentado à administração no prazo de 30 dias seguintes à viagem;
 - d) Aquando da cessação de funções do agente contratado, se o interessado se tiver demitido antes de ter cumprido doze meses de serviço no Instituto.
3. Os agentes contratados que satisfaçam as condições estabelecidas nos n.ºs 1 e 2 e que recebam abono de lar têm ainda direito:
 - a) Ao reembolso das despesas de deslocação efetivamente incorridas relativamente ao respetivo cônjuge ou parceiro registado e filhos a cargo quando estes se reuniram ao agente contratado no local de afetação;
 - b) Ao reembolso das despesas de viagem efetivamente incorridas relativamente ao respetivo cônjuge ou parceiro registado e filhos a cargo aquando da respetiva transferência de um local de afetação para outro situado a mais de 100 km do primeiro, e se o período da transferência for indeterminado e superior a dois meses;
 - c) Ao reembolso das despesas de deslocação efetivamente incorridas relativamente ao respetivo cônjuge ou parceiro registado e filhos a cargo aquando da cessação de funções, com a reserva de que o reembolso pode ser recusado se o agente contratado se demitir antes de ter cumprido doze meses de serviço no Instituto.
4. Os cônjuges, parceiros registados e filhos a cargo ou pessoas a cargo na aceção dos anexos III e IV são equiparados a agentes do mesmo grau que o interessado.

Secção II

Despesas de mudança de residência

1. Os agentes contratados cujo local de residência esteja situado a mais de 100 km do local de afetação têm direito ao pagamento das despesas efetivamente incorridas relativamente à mudança dos seus objetos pessoais nos seguintes casos:
 - a) Quando assumem funções;
 - b) Quando são transferidos, por período indeterminado superior a dois meses, do local de afetação para outro local de afetação situado a mais de 100 km;
 - c) Quando cessam funções, com a reserva de que o reembolso pode ser recusado se o agente contratado se demitir antes de ter cumprido doze meses de serviço no Instituto.
2. O reembolso cobre as despesas ocasionadas com a mudança dos objetos pessoais, incluindo as despesas de embalagem e as despesas de seguro com a cobertura dos riscos correntes como quebra, roubo ou incêndio.

Para beneficiar do disposto na presente secção, os agentes contratados devem submeter à aprovação prévia do Chefe da Administração pelo menos dois orçamentos. Os dois orçamentos devem dizer respeito ao mesmo peso (ou cubicagem) e à mesma distância.

O Chefe da Administração e do Pessoal pode, se considerar os orçamentos excessivos, solicitar orçamentos a outras empresas de mudanças.

O reembolso é efetuado com base na estimativa mais baixa.

3. Os agentes contratados só podem reclamar o reembolso previsto na presente secção se as despesas em questão não forem reembolsadas por um governo ou outra autoridade.

ANEXO VII

DESPESAS DE DESLOCAÇÃO EM SERVIÇO

Os agentes contratados que viajem ao serviço do Instituto, com ordem de deslocação em serviço, têm direito ao reembolso integral das despesas de transporte e a ajudas de custo diárias correspondentes às despesas de estadia fora do local de trabalho por força do disposto no artigo 18.º do regulamento do pessoal.

Secção I

Meios de transporte

1. Nas suas deslocações em serviço, os agentes contratados utilizarão os meios de transporte mais económicos, sob reserva das disposições derogatórias previstas na presente secção.
2. O avião e o caminho de ferro são considerados os meios de transporte de direito comum. No entanto, o diretor pode autorizar um agente contratado em serviço a utilizar um veículo pessoal ou de serviço.

Salvo autorização excepcional do diretor, todas as viagens de avião são efetuadas em classe económica ou equiparada.

Os agentes de grau A têm direito a viajar por caminho de ferro em primeira classe e os agentes de grau B e C a viajar em segunda classe.

3. Os agentes contratados podem ser autorizados, no interesse do Instituto, a utilizar um veículo pessoal. Nesse caso, têm direito a um subsídio por quilómetro, calculado com base no itinerário habitual mais curto. Este subsídio é calculado com base na taxa aplicável no país em que se situa o local de afetação do agente contratado, independentemente do país ou dos países em que se efetua a deslocação.

O total a pagar em viagens de automóvel não pode exceder o montante que o Instituto teria que desembolsar de outro modo.

O diretor pode decidir estender a aplicação da presente secção aos agentes temporários.

Secção II

Ajudas de custo diárias dos agentes contratados em deslocação em serviço

1. Os agentes contratados em deslocação em serviço do Instituto têm direito a ajudas de custo diárias cujas taxas são aprovadas anualmente pelo Conselho de Administração, sob proposta do Comité Coordenado das Remunerações.
2. As ajudas de custo diárias são calculadas do seguinte modo:
 - a) Se a missão incluir o alojamento num hotel, as ajudas de custo diárias são pagas ao interessado contra apresentação da fatura correspondente.
 - b) Se a missão não incluir o alojamento num hotel, para um período inferior a 4 horas não são devidas ajudas de custo diárias, e quando a duração da deslocação em serviço for igual ou superior a 4 horas e inferior a 8 horas, os agentes contratados recebem 25 % das ajudas de custo diárias. Quando a duração da deslocação em serviço for igual ou superior a 8 horas mas inferior a 24 horas, os agentes contratados recebem 50 % das ajudas de custo diárias. Aos períodos parciais para além de qualquer período completo de 24 horas aplica-se a mesma regra.

- c) As deslocações em serviço efetuadas no local de afetação ou entre locais de afetação não dão direito ao pagamento de ajudas de custo diárias. Nesses casos, as despesas de transporte, como taxas de estacionamento e despesas com transportes públicos, são pagas contra apresentação do comprovativo de pagamento.
- d) Para o cálculo das ajudas de custo diárias, e a fim de ter em conta o tempo de transporte para a estação principal ou para o aeroporto, é adicionado um período de tempo hipotético à duração real da viagem.

3. Ajudas de custo diárias reduzidas

As ajudas de custo diárias são reduzidas:

- a) No caso de a viagem compreender as refeições ou o alojamento: de 15 % para cada refeição principal e de 50 % para o alojamento previsto no montante das despesas;
- b) Quanto à duração do trajeto, de três décimos para os agentes que efetuam viagens noturnas de barco, em camarote ou beliche, por via férrea ou por via aérea;
- c) De três quartos se o alojamento no local é assegurado por um organismo externo ao Instituto.

4. Complementos às ajudas de custo diárias

Considera-se que as ajudas de custo cobrem todas as despesas suscetíveis de serem efetuadas pelo agente contratado em deslocação em serviço, com exceção das despesas a seguir indicadas, que podem dar direito a um reembolso suplementar:

- a) Despesas com a obtenção de vistos e outras despesas da mesma natureza e inerentes a viagens em missão oficial;
- b) Preço do transporte do excesso de bagagem, mediante autorização expressa do diretor;
- c) Despesas de comunicação devidamente justificadas, como Internet, correspondência postal, chamadas telefónicas, efetuadas por motivos de serviço;
- d) Despesas de receção efetuadas pelo agente;
- e) Despesas de táxi, sob reserva da autorização prévia do diretor e contra a apresentação dos comprovativos.

O diretor adota regras de execução das presentes disposições.

ANEXO VIII

LICENÇA POR DOENÇA, LICENÇA DE PARTO E DE PATERNIDADE, LICENÇA PARENTAL E OUTRAS LICENÇAS ESPECIAIS

1. Ausências e interrupção de serviço por motivo de doença
 - a) Os agentes contratados ausentes por mais de três dias consecutivos, por motivo de doença ou de acidente, são obrigados a apresentar um atestado médico no prazo de três dias a contar da interrupção do trabalho.
 - b) As ausências por motivo de doença ou de acidente de duração igual ou inferior a três dias, para as quais não seja apresentado atestado médico, podem dar origem, na medida em que ultrapassem nove dias úteis durante um mesmo ano civil, a uma redução correspondente das férias anuais a que o agente contratado tem direito ou, caso tenha esgotado os seus direitos às férias anuais, a um desconto correspondente da sua remuneração.
 - c) Os agentes contratados ausentes por motivo de doença ou de acidente têm direito a uma interrupção de serviço por doença e à totalidade do seu vencimento e subsídios por uma duração máxima de treze semanas consecutivas, mediante apresentação de atestado médico.
 - d) Pode ser exigido ao agente contratado que se submeta a um exame médico nos termos do artigo 6.º, n.º 4, do regulamento do pessoal, no caso de ausência contínua que exceda treze semanas consecutivas por motivo de doença ou acidente, ou no caso de ausências de curta duração mas frequentes por motivo de doença.
 - e) O Instituto pode, a qualquer momento durante a licença por doença de um agente contratado, exigir que este se submeta a exame médico num centro médico independente.
2. Doenças contagiosas, vacinas e acidentes
 - a) Todo o agente contratado que contraia doença contagiosa deve ausentar-se do seu local de trabalho e comunicar imediatamente a doença ao Chefe da Administração e do Pessoal. Se for detetada doença contagiosa na família ou nas pessoas mais chegadas de um agente contratado, este deve avisar imediatamente o Chefe da Administração e do Pessoal e submeter-se às precauções sanitárias que este último lhe prescreva. Todo o agente contratado que tenha estado em contacto com uma pessoa afetada por doença contagiosa e tenha, por esse motivo, sido obrigado a ausentar-se do trabalho tem direito à totalidade da remuneração; a ausência não é incluída no cálculo das licenças por doença nem no das férias
 - b) Os agentes contratados devem submeter-se às vacinas ou inoculações preventivas que forem julgadas necessárias.
 - c) Todo o acidente de que seja vítima um agente contratado, quer no local de trabalho, quer no exterior, por mais benigno que possa parecer no momento em que ocorre, deve ser assinalado o mais rapidamente possível ao Chefe da Administração e do Pessoal pelo interessado, com os nomes e moradas das eventuais testemunhas
3. Licenças especiais, licença de casamento e licença de parto, de paternidade e parental
 - a) Por motivos pessoais excepcionais ou urgentes, o diretor do Instituto pode conceder licenças especiais sem perda de vencimento ou com perda parcial que não ultrapassem dez dias úteis por ano, ou licenças não pagas que não ultrapassem esse mesmo limite de dez dias.
 - b) Os agentes contratados têm direito a uma licença especial por casamento, com a duração de cinco dias, sem perda de vencimento.
 - c) É concedida uma licença especial, com a duração de cinco dias, sem perda de vencimento ao agente contratado aquando do falecimento do cônjuge, de um descendente direto ou de um ascendente direto.

- d) Mediante apresentação do devido atestado médico, é concedida aos agentes contratados uma licença de parto sem perda de vencimento que não é deduzida da licença por doença nem das férias anuais. A licença de parto tem a duração de dezasseis semanas.

Esta licença nunca pode ter início antes das seis semanas anteriores à data provável do parto indicada no atestado e não termina antes de dez semanas após a data do parto, não podendo ser superior a dezasseis semanas.

Nos casos de partos múltiplos ou prematuros ou no caso de nascimento de criança com deficiência, a duração da licença é de vinte semanas. Para efeitos da presente disposição, um nascimento prematuro é um nascimento que ocorra antes do fim da trigésima quarta semana de gravidez.

- e) É concedida a uma agente contratada que adote legalmente uma criança com idade inferior a 18 anos uma licença de parto sem perda de vencimento que não é deduzida da licença por doença nem das férias anuais.

A licença de parto tem a duração de dezasseis semanas com início na data da chegada da criança à sua nova casa.

Nos casos de adoções múltiplas ou de adoção de uma criança com deficiência, a duração da licença é de vinte semanas.

- f) Licença de paternidade

É concedida aos agentes contratados uma licença de paternidade de dez dias úteis com remuneração integral aquando do nascimento ou da adoção de uma criança que seja reconhecida como pessoa a cargo, tal como definido no artigo 11.º, n.º 2, do regulamento do pessoal, e, no caso de adoção, com idade inferior a 18 anos. Esta licença é de doze dias úteis no caso de nascimentos múltiplos ou de nascimento de uma criança com deficiência.

A licença tem início na data do nascimento da criança ou na data da chegada da criança à sua nova casa, mas pode ser adiada se a criança estiver hospitalizada.

- g) Licença parental ou familiar

Os agentes contratados têm direito a uma licença parental com duração máxima de dois meses sem vencimento de base para cada criança, a gozar durante os primeiros doze meses após o nascimento ou adoção da criança. A licença parental pode ser gozada por frações com uma duração mínima de um mês.

Durante a licença parental, o agente contratado conserva a sua inscrição no regime de segurança social. Mantém a aquisição dos direitos à pensão, o subsídio por filho ou outros dependentes a cargo e o abono escolar. O agente contratado conserva igualmente o seu lugar, o direito a subida de escalão e promoção a grau superior.

Durante a licença parental, o agente contratado tem direito a um subsídio de 800 EUR por mês mas não pode exercer qualquer outra atividade remunerada.

A totalidade da contribuição para o regime de segurança social é suportada pelo Instituto.

- h) Os agentes contratados que voltem a ser convocados para cumprir um período de instrução militar têm direito a uma licença especial remunerada com a duração máxima de duas semanas por ano, ou de quatro semanas de dois em dois anos.

Os períodos de serviço militar cumpridos para além desses limites são deduzidos das férias anuais do agente contratado.

Se o agente contratado receber compensação financeira da autoridade nacional pela qual voltou a ser chamado para cumprir serviço militar, o montante dessa compensação é deduzido do vencimento do agente contratado.

ANEXO IX

REGRAS RELATIVAS A INQUÉRITOS ADMINISTRATIVOS E A PROCESSOS E MEDIDAS DISCIPLINARES

Secção 1

Disposições gerais*Artigo 1.º*

1. Quando um inquérito interno revelar o eventual incumprimento das obrigações de um agente contratado ou de um antigo agente contratado por força do regulamento do pessoal, esse agente deve ser rapidamente informado, desde que isso não prejudique o desenrolar do inquérito. Em circunstância alguma podem ser tiradas conclusões no final do inquérito que mencionem o nome do agente contratado sem que lhe tenha sido dada a possibilidade de formular as suas observações relativamente aos factos que lhe dizem respeito. As conclusões fazem referência a essas observações.
2. Nos casos que exijam confidencialidade absoluta para efeitos do inquérito e impliquem o recurso a procedimentos de investigação que sejam da competência de uma instância judicial nacional, o cumprimento da obrigação de convidar o agente contratado a formular observações pode ser diferido, com o acordo do diretor. Nestes casos, nenhum processo disciplinar pode ser instaurado sem que o agente contratado tenha tido a possibilidade de apresentar as suas observações.
3. Se, na sequência de um inquérito interno, não puder ser formulada acusação contra o agente contratado, o inquérito é encerrado por decisão do diretor, que do facto informa por escrito o agente contratado. O agente contratado pode solicitar que esta decisão conste do seu processo individual.
4. O diretor informa o interessado depois de terminado o inquérito e comunica-lhe as conclusões do relatório de investigação.

Artigo 2.º

1. Com base no relatório de investigação, após ter comunicado ao agente contratado todas as provas constantes do processo e depois de o ter ouvido, o diretor pode:
 - a) Decidir que não pode ser formulada acusação contra o agente contratado; nesse caso o próprio é do facto informado por escrito;
 - b) Decidir que, mesmo em caso de incumprimento ou de presumível incumprimento das obrigações do agente contratado por força do regulamento do pessoal, não serão aplicadas medidas disciplinares; se for caso disso, pode ser feita uma advertência oral ao agente contratado; ou
 - c) Em caso de incumprimento das obrigações na aceção do artigo 27.º do regulamento do pessoal:
 - i) decidir abrir o processo disciplinar previsto na secção 4 do presente anexo, ou
 - ii) decidir abrir um processo disciplinar perante o Conselho de Disciplina.

Artigo 3.º

O agente contratado que, por razões objetivas, não possa ser ouvido em aplicação do presente anexo pode ser convidado a formular observações por escrito ou fazer-se representar por alguém da sua escolha.

Secção 2

Conselho de Disciplina*Artigo 4.º*

1. É estabelecido um Conselho de Disciplina cujos membros podem ser escolhidos de entre o pessoal do Instituto ou de uma instituição da União Europeia.
2. O Conselho de Disciplina é composto por um presidente e dois membros efetivos, que podem ser substituídos por suplentes.

Artigo 5.º

1. O diretor e o Comité do Pessoal a que se refere o artigo 36.º do regulamento do pessoal designam cada um simultaneamente um membro efetivo e um suplente. Se por alguma razão não tiver sido nomeado nenhum membro efetivo e nenhum suplente pelo Comité do Pessoal, o diretor pode nomear membros provisórios no seu lugar até à sua nomeação.
2. O presidente é o Presidente do Conselho de Administração. O suplente do presidente é nomeado pelo diretor.
3. O presidente, os membros efetivos e os suplentes são nomeados por um período de três anos. No entanto, relativamente aos membros efetivos e suplentes, o Instituto pode prever um prazo inferior, no mínimo de um ano.
4. O agente contratado interessado tem o direito de recusar um dos membros do Conselho de Disciplina no prazo de cinco dias após a constituição do referido Conselho. O Diretor tem igualmente o direito de recusar um dos membros do Conselho de Disciplina. Dentro do mesmo prazo, os membros do Conselho de Disciplina podem pedir escusa por motivos legítimos e devem demitir-se do Conselho de Disciplina se houver conflito de interesses.

Artigo 6.º

1. O presidente e os membros do Conselho de Disciplina exercem as suas funções com total independência.
2. As deliberações e os trabalhos do Conselho de Disciplina são secretos.

Secção 3

Medidas disciplinares*Artigo 7.º*

1. O diretor pode aplicar uma das seguintes medidas disciplinares:
 - a) Advertência por escrito;
 - b) Repreensão;
 - c) Suspensão de subida de escalão por período determinado, que pode variar entre um mês e vinte e três meses;
 - d) Descida de escalão;
 - e) Demissão, que envolva rescisão do contrato, eventualmente acompanhada pela perda total ou parcial da indemnização por perda de emprego.
2. Se o agente contratado receber pensão de reforma ou subsídio de invalidez, o diretor pode decidir reter, por prazo determinado, uma parte da pensão ou subsídio, sem que os efeitos da sanção sejam extensivos às pessoas a cargo do agente. O rendimento do agente contratado não pode todavia ser inferior ao mínimo vital correspondente ao vencimento de base de um agente no primeiro escalão do grau C1, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.
3. Uma só falta não pode dar origem a mais de uma medida disciplinar.

Artigo 8.º

A severidade da medida disciplinar imposta é proporcional à gravidade da falta cometida. Para determinar a gravidade da falta e tomar uma decisão quanto à medida disciplinar a aplicar, são tidos em conta, em especial:

- a) A natureza da falta e as circunstâncias em que ocorreu,
- b) A importância do prejuízo causado à integridade, à reputação ou aos interesses do Instituto,
- c) O grau de dolo ou negligência que a falta cometida apresenta,
- d) Os motivos que levaram o agente contratado a cometer a falta,
- e) O grau e antiguidade do agente contratado,
- f) O grau de responsabilidade do agente contratado,
- g) O nível das funções e das responsabilidades do agente contratado,
- h) A repetição dos atos ou comportamentos faltosos,
- i) A conduta do agente contratado ao longo da sua carreira.

*Secção 4***Processo disciplinar sem recurso ao Conselho de Disciplina***Artigo 9.º*

O diretor pode emitir uma advertência por escrito ou de repreensão sem consultar o Conselho de Disciplina. Nesse caso, o agente acusado é ouvido previamente à aplicação destas medidas pelo diretor.

*Secção 5***Processo disciplinar perante o Conselho de Disciplina***Artigo 10.º*

1. O diretor apresenta ao Conselho de Disciplina um relatório em que indica claramente os factos imputados e, quando se justificar, as circunstâncias em que ocorreram, bem como as circunstâncias agravantes ou atenuantes.
2. O relatório é enviado ao agente contratado interessado e ao presidente do Conselho de Disciplina, que o leva ao conhecimento dos membros do Conselho de Disciplina.

Artigo 11.º

1. Ao receber o relatório, o agente contratado interessado tem o direito de conhecer integralmente o seu processo individual e de tirar cópias de todos os documentos relevantes do processo, incluindo dos elementos de prova que lhe sejam favoráveis.
2. O agente interessado dispõe, para preparar a sua defesa, de um prazo mínimo de quinze dias, a contar da data da receção do relatório que dá início ao processo disciplinar.
3. O agente contratado interessado pode ser assistido por uma pessoa da sua escolha.

Artigo 12.º

Se, na presença do presidente do Conselho de Disciplina, o agente contratado interessado reconhecer que cometeu a falta e aceitar sem reservas o relatório a que se refere o artigo 10.º do presente anexo, o diretor pode, no respeito do princípio da proporcionalidade entre a natureza da falta e a medida disciplinar a aplicar, retirar o processo do Conselho de Disciplina. Quando o processo for retirado do Conselho de Disciplina, o seu presidente emite parecer sobre a medida disciplinar a aplicar. De acordo com este procedimento, o diretor pode, em derrogação do disposto no artigo 9.º do presente anexo, aplicar uma das medidas disciplinares previstas no artigo 7.º, n.º 1, alíneas a) a d), do presente anexo.

Antes de reconhecer a sua falta, o agente contratado interessado deve ser informado das possíveis consequências desse reconhecimento.

Artigo 13.º

Antes da primeira reunião do Conselho de Disciplina, o presidente pode encarregar um dos seus membros de preparar um relatório geral sobre o caso e informa do facto os outros membros do Conselho de Disciplina.

Artigo 14.º

1. O agente contratado interessado deve ser ouvido pelo Conselho de Disciplina. Nessa ocasião, pode apresentar observações por escrito ou oralmente, pessoalmente ou por intermédio de um representante. O agente contratado pode apresentar testemunhas.
2. O Instituto é representado no Conselho de Disciplina por um agente contratado mandatado pelo diretor para o efeito.

Artigo 15.º

Em face dos elementos apresentados e tendo em conta as eventuais declarações orais ou por escrito, o Conselho de Disciplina emite um parecer fundamentado aprovado por maioria sobre a existência dos factos imputados ao acusado e sobre a eventual medida disciplinar a que esses factos possam dar origem. O parecer é assinado por todos os membros do Conselho de Disciplina. O Conselho de Disciplina envia o parecer ao diretor e ao agente contratado interessado no prazo de dois meses a contar da data da receção do relatório do diretor, desde que esse prazo seja adequado ao grau de complexidade do processo.

Artigo 16.º

1. Após ter ouvido o agente contratado, o diretor toma uma decisão nos termos dos artigos 8.º e 9.º do presente anexo, no prazo de dois meses a contar da receção do parecer do Conselho de Disciplina. A decisão deve ser fundamentada.
2. Se o diretor decidir encerrar o processo sem aplicação de medida disciplinar, informa sem demora por escrito o agente contratado. O agente contratado interessado pode solicitar que esta decisão conste do seu processo individual.

Artigo 17.º

1. As despesas incorridas pelo agente contratado no decurso do processo disciplinar, nomeadamente os honorários pagos à pessoa escolhida para o assistir ou assegurar a sua defesa, são suportadas por esse agente contratado, quando do processo disciplinar resultar a aplicação de uma das medidas disciplinares previstas no artigo 7.º do presente anexo.

2. No entanto, o diretor pode tomar decisão em contrário, em casos excepcionais, quando o encargo for excessivo para o agente contratado interessado.

Secção 6

Suspensão

Artigo 18.º

1. Quando o diretor acusar um agente contratado de falta grave, quer por incumprimento das suas obrigações profissionais, quer por infração do direito comum, o diretor pode suspender imediatamente o acusado por um período determinado ou indeterminado.
2. O diretor toma esta decisão após ter ouvido o agente contratado interessado, salvo em circunstâncias excepcionais.

Artigo 19.º

1. A decisão de suspensão indica se, durante o período de suspensão, o agente contratado conserva a totalidade da sua remuneração ou a que parte da mesma é aplicada uma retenção. O montante pago ao agente contratado não pode, em caso algum, ser inferior ao mínimo vital correspondente ao vencimento de base de um agente contratado no primeiro escalão do grau C1, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.
2. A situação do agente contratado suspenso é definitivamente regularizada no prazo de seis meses a contar da data em que a decisão de suspensão produzir efeitos. Se não tiver sido tomada decisão no prazo de seis meses, o interessado tem direito a receber novamente a remuneração por inteiro, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
3. A retenção sobre a remuneração pode ser mantida para além do prazo de seis meses a que se refere o n.º 2, se contra o agente contratado interessado for tiver sido instaurada um ação penal pelos mesmos factos e se ele se encontrar detido em consequência dessa ação. Neste caso, o agente contratado não recebe a sua remuneração por inteiro até que o tribunal competente tenha determinado a libertação do agente contratado.
4. Os montantes retidos nos termos do n.º 1 são reembolsados ao agente contratado se a decisão final impuser uma medida disciplinar não superior à advertência por escrito, repreensão ou suspensão de subida de escalão por um período determinado, ou se não for imposta medida disciplinar; neste último caso, o reembolso é acrescido de juros compostos à taxa anual de 3,5 %.

Secção 7

Processo penal paralelo

Artigo 20.º

Se, pelos mesmos factos, for instaurado um processo penal contra o agente contratado, só é tomada uma decisão final sobre as medidas disciplinares depois de o tribunal competente ter proferido uma decisão definitiva.

Secção 8

Disposições finais

Artigo 21.º

O agente contratado punido com uma medida disciplinar que não seja a demissão pode, decorridos três anos, no caso de uma advertência por escrito ou repreensão, ou seis anos, no caso de qualquer outra medida disciplinar, requerer a eliminação de qualquer referência a tal medida no seu processo individual. O diretor decide se deve ser dado provimento a este requerimento.

Artigo 22.º

O processo disciplinar pode ser reaberto pelo diretor, por sua própria iniciativa ou por requerimento do agente contratado interessado, se surgirem factos novos apoiados em meios de prova pertinentes.

Artigo 23.º

Se, depois de o Conselho de Disciplina ter emitido parecer em aplicação do artigo 15.º do presente anexo, nenhuma acusação tiver sido formulada contra o agente contratado, este tem direito a requerer a reparação do prejuízo sofrido, através de publicidade adequada da decisão do diretor.

Artigo 24.º

O diretor adota regras de execução das presentes disposições.

ANEXO X

COMISSÃO DE RECURSO

1. Competência

A Comissão de Recursos é competente para dirimir os litígios a que pode dar lugar a violação do regulamento do pessoal ou dos contratos referidos no artigo 7.º do regulamento do pessoal. Para o efeito, recebe reclamações apresentadas por agentes contratados ou antigos agentes contratados, ou pelos seus herdeiros e/ou pelos seus representantes, contra decisões do diretor.

2. Composição e estatuto

- a) A Comissão de Recurso é constituída por um presidente e dois membros. Estes podem fazer-se substituir por suplentes. Todos devem ter formação jurídica.
- b) O presidente, o seu suplente, os membros e os seus suplentes são nomeados pelo Conselho de Administração por um período de três anos, renovável, e não podem pertencer ao pessoal do Instituto. Em caso de impedimento, procede-se a uma nova nomeação para o período remanescente do mandato;
- c) As reuniões da Comissão de Recursos só ter lugar se estiver presente o presidente ou seu suplente e dois membros efetivos ou suplentes.
- d) Os membros da Comissão de Recursos exercem as suas funções com total independência.
- e) O vencimento do presidente, dos membros e dos suplentes é fixado pelo Conselho de Administração.
- f) A Comissão de Recurso estabelece o seu regulamento de harmonia com o disposto no presente anexo.

3. Secretariado da Comissão

- a) O secretário da Comissão de Recurso é nomeado pelo diretor de entre o pessoal do Instituto.
- b) No exercício das suas funções, o secretário da Comissão desempenha as funções de secretário e está submetido apenas à autoridade da Comissão.

4. Interposição de recursos

- a) Os requerimentos apresentados à Comissão só são aceites se o requerente não tiver obtido satisfação prévia mediante um recurso gracioso apresentado ao diretor.
- b) O requerente dispõe de um prazo de vinte dias a contar da notificação da decisão referida no artigo 28.º, n.º 3, do regulamento do pessoal, ou da data da refutação das conclusões do mediador por uma das partes, referida no artigo 28.º, n.º 4, do regulamento do pessoal, para solicitar por escrito à Comissão de Recursos que anule ou modifique a decisão. Este pedido é dirigido ao Chefe da Administração e do Pessoal do Instituto, que acusa a sua receção ao agente e que dá início ao processo de convocação da Comissão.
- c) Os requerimentos devem dar entrada no Secretariado da Comissão de Recurso no prazo de dois meses a contar da notificação da decisão contestada. Em casos excecionais, designadamente em matéria de pensões, a Comissão de Recurso pode no entanto aceitar requerimentos apresentados no prazo de um ano a contar da notificação da decisão contestada.
- d) Os requerimentos devem ser apresentados por escrito. Devem indicar todas as alegações apresentadas pelo interessado e ser acompanhados de documentos comprovativos.
- e) Os requerimentos não têm efeito suspensivo.

5. Instrução dos recursos

- a) Os requerimentos são imediatamente comunicados ao diretor, que apresentará as suas observações por escrito. No prazo de um mês a contar da apresentação do requerimento será transmitida uma cópia dessas observações ao Secretariado da Comissão, bem como ao requerente, que dispõe de vinte dias para apresentar uma réplica por escrito, cuja cópia é imediatamente enviada ao diretor pelo secretário da Comissão.
- b) Os requerimentos, memorandos e documentos justificativos apresentados, as observações do diretor e a eventual réplica apresentada pelo interessado, são enviados aos membros da Comissão pelo seu Secretariado, no prazo de três meses a contar da apresentação da reclamação e pelo menos quinze dias antes da sessão durante a qual serão analisados.

6. Convocação da Comissão

A Comissão de Recursos reúne-se por convocação do seu presidente. Em princípio, examina os requerimentos num prazo de quatro meses a contar da data em que lhe sejam apresentados.

7. Processo perante a Comissão

- a) As sessões da Comissão de Recurso não são públicas (salvo decisão em contrário da Comissão). As deliberações da Comissão são secretas.
- b) O diretor, ou o seu representante, e o requerente assistem aos debates. Podem apresentar oralmente argumentos em apoio das alegações invocadas nos seus memorandos.
- c) A Comissão de Recurso pode exigir que lhe seja fornecido qualquer documento que considere útil para a análise dos requerimentos que lhe são apresentados. Os documentos fornecidos à Comissão são-no igualmente ao diretor e ao requerente.
- d) A Comissão de Recurso ouve as partes e todas as testemunhas cujas declarações considere úteis para os debates. Os agentes que sejam citados como testemunhas são obrigados a comparecer perante a Comissão e não se podem recusar a prestar as informações pedidas;
- e) Quem tenha assistido a uma sessão da Comissão é obrigado a guardar o segredo mais absoluto sobre os factos de que tenha tomado conhecimento durante os debates e sobre as opiniões que aí tenham sido expressas.

8. Decisões da Comissão de Recurso

- a) Em circunstâncias excecionais, a Comissão pode decidir, a título cautelar, que a execução da decisão impugnada seja suspensa até ao momento da decisão final tomada nos termos das alíneas b) e c).
 - b) As decisões são adotadas por maioria de votos. São emitidas por escrito e fundamentadas. Estas decisões, das quais não cabe recurso, são executórias para as duas partes um dia completo depois da sua notificação;
 - c) Pode no entanto ser interposto recurso de retificação de decisões adotadas feridas de erro material. Os recursos de retificação devem ser interpostos num prazo de seis meses a contar da constatação do erro.
-