

Este documento constitui um instrumento de documentação e não vincula as instituições

► **B**

ACTO DO CONSELHO
de 3 de Dezembro de 1998
que aprova o Estatuto do Pessoal da Europol
(1999/C 26/07)
(JO C 26 de 30.1.1999, p. 23)

Alterado por:

| | Jornal Oficial | | |
|--|----------------|--------|------------|
| | n.º | página | data |
| ► M1 Decisão do Conselho de 2 de Dezembro de 1999 | C 364 | 1 | 17.12.1999 |
| ► M2 Decisão do Conselho de 2 de Dezembro de 1999 | C 364 | 3 | 17.12.1999 |
| ► M3 Acto do Conselho de 15 de Março de 2001 | C 112 | 1 | 12.4.2001 |
| ► M4 Decisão do Conselho de 15 de Março de 2001 | C 112 | 7 | 12.4.2001 |
| ► M5 Decisão do Conselho de 28 de Maio de 2001 | C 165 | 1 | 8.6.2001 |
| ► M6 Decisão do Conselho de 13 de Junho de 2002 | C 150 | 2 | 22.6.2002 |
| ► M7 Acto do Conselho de 19 de Dezembro de 2002 | C 24 | 1 | 31.1.2003 |

▼B

ACTO DO CONSELHO
de 3 de Dezembro de 1998
que aprova o Estatuto do Pessoal da Europol
(1999/C 26/07)

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta a Convenção, elaborada com base no artigo K.3 do Tratado da União Europeia, que cria um Serviço Europeu de Polícia (Convenção Europol) ⁽¹⁾,

Tendo em conta o parecer do Conselho de Administração,

Considerando que compete ao Conselho, deliberando por unanimidade, aprovar as regras específicas aplicáveis ao pessoal da Europol,

ADOPTOU O PRESENTE ESTATUTO DO PESSOAL:

⁽¹⁾ JO C 316 de 27.11.1995, p. 1.

▼B

Estatuto do Pessoal da Europol



ÍNDICE

| | |
|--------------|---|
| TÍTULO I: | Disposições gerais |
| TÍTULO II: | Pessoal da Europol |
| Capítulo 1: | Disposições gerais |
| Capítulo 2: | Direitos e deveres |
| Capítulo 3: | Condições de admissão |
| Capítulo 4: | Condições de trabalho |
| Capítulo 5: | Remuneração e reembolso de despesas |
| Capítulo 6: | Segurança social |
| Secção A: | Cobertura dos riscos de doença e acidente |
| Secção B: | Cobertura dos riscos de invalidez e morte |
| Secção C: | Pensão de aposentação e indemnização de saída |
| Secção D: | Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e morte e do regime de pensões |
| Secção E: | Liquidação dos direitos |
| Secção F: | Pagamento das prestações |
| Secção G: | Sub-rogação da Europol |
| Capítulo 7: | Pagamentos por excesso e por defeito |
| Capítulo 8: | Regime disciplinar |
| Capítulo 9: | Vias de recurso |
| Capítulo 10: | Cessação de funções |
| TÍTULO III: | Agentes locais |
| TÍTULO IV: | Disposições transitórias |
| TÍTULO V: | Entrada em vigor |

LISTA DOS ANEXOS

| | |
|-----------------|---|
| <i>Anexo 1:</i> | Lista de lugares da Europol |
| <i>Anexo 2:</i> | Processos de selecção |
| <i>Anexo 3:</i> | Regras de compensação e remuneração de horas extraordinárias |
| <i>Anexo 4:</i> | Licenças |
| <i>Anexo 5:</i> | Remuneração e reembolso de despesas |
| <i>Anexo 6:</i> | Regime de pensões |
| <i>Anexo 7:</i> | Composição e regras de funcionamento do Comité do Pessoal, da Comissão de Invalidez e do Conselho de Disciplina |
| <i>Anexo 8:</i> | ► M7 Disposições especiais relativas ao director e aos directores-adjuntos ◀ |

▼B

TÍTULO I
DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

1. O presente Estatuto aplica-se a todo o pessoal admitido pela Europol mediante contrato. Esse pessoal terá a qualidade:
- agente da Europol, constituído por pessoal proveniente unicamente dos serviços nacionais competentes de acordo com o n.º 2 do artigo 4.º da Convenção Europol, e por pessoal proveniente quer desses serviços, quer do exterior,
 - agente locais, quando explicitamente mencionado no presente Estatuto.

▼M7

2. O Estatuto do Pessoal é igualmente aplicável ao director e directores-adjuntos da Europol, sem prejuízo do disposto na Convenção Europol, e na medida em que não se disponha diferentemente no anexo 8, que contém disposições especiais relativas ao director e aos directores-adjuntos.

▼B

Artigo 2.º

1. Para efeitos do presente Estatuto, o «pessoal da Europol» é constituído pelos agentes admitidos a ocupar os lugares constantes da lista do anexo 1, com excepção dos lugares destinados a agentes locais.

Para cada lugar, será determinado se apenas pode ser ocupado por agentes provenientes dos serviços competentes referidos no n.º 4 do artigo 2.º da Convenção Europol, ou se pode igualmente ser ocupado por outros agentes.

Ao pessoal admitido num lugar que apenas possa ser ocupado por pessoal proveniente dos serviços competentes, só poderá ser oferecido um contrato temporário para esse lugar específico, nos termos do artigo 6.º

2. Os lugares serão avaliados pela Europol, sob reserva de aprovação pelo Conselho de Administração da Europol, em função da natureza e importância das tarefas com eles relacionadas e tendo em conta os níveis exigidos de qualificação e experiência relevante.

O número e a classificação dos lugares serão publicados anualmente em anexo ao Orçamento.

Artigo 3.º

É considerado «agente local», na acepção do presente estatuto, o agente admitido segundo a legislação local para executar tarefas manuais ou auxiliares e colocado num lugar como tal indicado na lista constante do anexo 1.

Artigo 4.º

É criado na Europol um Comité do Pessoal, que terá as atribuições previstas no presente Estatuto. A composição e as regras de funcionamento do Comité do Pessoal serão as estabelecidas no anexo 7.

Todos os funcionários são eleitores e elegíveis para o Comité do Pessoal.

Artigo 5.º

Os funcionários gozam do direito de associação; podem, nomeadamente, ser membros de organizações profissionais.

▼**B**

TÍTULO II
PESSOAL DA EUROPOL

CAPÍTULO 1

DISPOSIÇÕES GERAIS

▼**M3**

Artigo 6.º

Todo o pessoal da Europol será inicialmente admitido por um prazo determinado de um a quatro anos. Os contratos iniciais podem ser renovados do seguinte modo:

- por um prazo que perfaça, quando adicionado à duração do contrato inicial, seis anos, no máximo, em relação aos agentes admitidos num lugar que só possa ser ocupado por pessoal proveniente dos serviços competentes referidos no n.º 4 do artigo 2.º da Convenção Europol;
- por um prazo que perfaça, quando adicionado à duração do contrato inicial, seis anos, no máximo, em relação aos agentes sujeitos às disposições nacionais de destacamento, licença especial ou recolocação externa temporária, colocados num lugar que não seja restrito a pessoal proveniente dos serviços competentes referidos no n.º 4 do artigo 2.º da Convenção Europol;
- por um prazo que perfaça, quando adicionado à duração do contrato inicial, oito anos, no máximo, em todos os outros casos.

Apenas os agentes abrangidos pelos segundo e terceiro travessões poderão ser admitidos por tempo indeterminado, após terem cumprido satisfatoriamente dois contratos a termo.

O Conselho de Administração da Europol dará a sua aprovação numa base anual, se o director tencionar estabelecer contratos de duração indeterminada. O Conselho de Administração poderá fixar limites máximos para o número total de tais contratos.

▼**B**

Artigo 7.º

1. O director coloca cada agente num lugar atendendo ao interesse exclusivo do serviço, sem ter em conta a nacionalidade e sem prejuízo do n.º 1 do artigo 24.º O agente pode requerer a transferência dentro da Europol.

2. O agente pode ser chamado a ocupar temporariamente um lugar de grau superior na tabela salarial àquele a que pertence. A partir do quarto mês de interinidade, o agente receberá um subsídio de compensação igual à diferença entre a remuneração correspondente ao seu grau e escalão e a remuneração correspondente ao escalão que teria se fosse classificado no grau da tabela salarial que cabe a esse lugar interino.

Artigo 8.º

1. O grau e escalão da tabela salarial em que os agentes da Europol são admitidos serão especificados no seu contrato.

2. A colocação de um agente da Europol num lugar correspondente a um grau superior àquele em que tiver sido admitido será especificada numa cláusula adicional ao seu contrato.

CAPÍTULO 2

DIREITOS E DEVERES

Artigo 9.º

O agente deve desempenhar as suas funções na Europol e pautar a sua conduta tendo unicamente em vista os interesses da Europol; nos termos do n.º 1 do artigo 30.º da Convenção Europol, o agente não solicitará nem aceitará intruções de qualquer governo, autoridade, organização ou pessoa estranha à Convenção Europol.

▼B

O agente não pode aceitar de um governo ou de qualquer outra entidade estranha à Europol, sem autorização do director, nenhuma 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 por motivo desses serviços.

Artigo 10.º

O agente fica vinculado pelas disposições relativas ao segredo profissional e ao sigilo constantes dos artigos 31.º e 32.º da Convenção Europol e por qualquer regulamentação deles decorrente.

Se o agente pretender exercer qualquer actividade externa, remunerada ou não, ou exercer funções estranhas à Europol, deve obter do director autorização para o efeito. Essa autorização será recusada se a actividade ou as funções forem susceptíveis de comprometer a independência do agente ou de prejudicar a actividade da Europol.

Artigo 11.º

O agente da Europol organizará a sua vida privada de modo a que esta não interfira com as suas funções oficiais nem lance o descrédito sobre a Europol.

Artigo 12.º

Qualquer agente que, no exercício das suas funções, deva decidir sobre uma questão em cujo tratamento ou solução tenha interesse pessoal, deverá dar conhecimento disso ao director.

Artigo 13.º

O agente que for candidato a funções públicas electivas deve solicitar uma licença sem vencimento por período não superior a três meses.

O director examinará a situação do agente que for eleito para tais funções. Conforme a importância destas funções e os deveres que imponham ao seu titular, o director decidirá se o agente continua em actividade ou deve pedir uma licença sem vencimento. Neste caso, esta licença terá uma duração igual à do mandato para que foi eleito. Se o agente estiver contratado por um período determinado, a duração da licença será limitada ao período contratual restante.

Artigo 14.º

O agente não pode publicar ou mandar publicar, por si só ou em colaboração, qualquer texto que trate da actividade da Europol sem autorização do director. Esta autorização só pode ser recusada se a publicação for de natureza a prejudicar os interesses da Europol.

Artigo 15.º

Todos os direitos relativos a textos ou outros trabalhos efectuados pelo agente no exercício das suas funções são propriedade da Europol.

Artigo 16.º

O agente é obrigado a residir na localidade onde está colocado ou a uma distância que não prejudique o exercício das suas funções.

Artigo 17.º

Seja qual for a sua posição na hierarquia, o agente é obrigado a assistir e aconselhar os seus superiores, sendo responsável pelo desempenho das tarefas que lhe estão confiadas.

O agente encarregado do funcionamento de um serviço é responsável, perante os seus superiores, pelos poderes que lhe tiverem sido conferidos e pela execução das ordens que tiver dado. A responsabilidade própria dos seus subordinados não o isenta de nenhuma das responsabilidades que lhe incumbem.

▼B

O agente que receber uma ordem que lhe pareça irregular ou cuja execução possa originar dificuldades graves, deve disso informar o seu superior imediato, se necessário por escrito. Se o agente receber confirmação dessa ordem por escrito do seu superior, deve executá-la, a não ser que constitua violação da lei penal ou das normas de segurança aplicáveis. Nos termos do artigo 26.º, o agente poderá igualmente solicitar ao director uma decisão sobre a questão.

Um agente acusado de infracção penal grave é obrigado a informar imediatamente desse facto o director.

Artigo 18.º

O agente pode ser obrigado a reparar, na totalidade ou em parte, o prejuízo sofrido pela Europol em consequência de falta grave em que tiver incorrido durante ou em relação com o exercício das suas funções.

O director toma uma decisão fundamentada, nos termos do artigo 96.º

O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias tem competência de plena jurisdição em litígios suscitados pela presente disposição.

Artigo 19.º

Os privilégios e imunidades de que beneficiam os agentes são conferidos unicamente no interesse da Europol. Sem prejuízo das disposições do Acordo de Sede e do Protocolo sobre Privilégios e Imunidades, os agentes não estão isentos de cumprir as suas obrigações privadas nem de observar as leis e regulamentos de polícia em vigor.

Sempre que tais privilégios e imunidades forem postos em causa, o agente em questão informará imediatamente desse facto o director.

Artigo 20.º

A Europol assistirá os seus agentes, nomeadamente em acções contra autores de ameaças, injúrias, difamações ou atentados contra as suas pessoas ou bens dirigidos aos agentes ou aos membros das suas famílias, por causa da sua qualidade ou das suas funções.

A Europol indemnizará os prejuízos sofridos em tais casos, na medida em que o agente não tenha dolosamente ou por negligência grave causado esses prejuízos e não tenha podido obter dos autores reparação pelos danos sofridos.

Artigo 21.º

A Europol promoverá o aperfeiçoamento profissional dos seus agentes, na medida em que este seja compatível com o bom funcionamento do serviço e conforme aos seus próprios interesses.

O aperfeiçoamento profissional será tido em conta para efeitos de promoção.

Artigo 22.º

Os agentes podem submeter requerimentos ao director da Europol.

Qualquer decisão individual tomada em cumprimento do presente Estatuto deve ser imediatamente comunicada por escrito ao agente interessado. Qualquer decisão que afecte os interesses do agente deve ser fundamentada.

Artigo 23.º

O processo individual do agente deve conter:

- a) Todos os documentos relativos à sua situação administrativa e todos os relatórios referentes à sua competência, rendimento e comportamento;
- b) As observações feitas pelo agente a esses documentos.

▼B

Todos os documentos devem ser registados, numerados e arquivados sequencialmente, não podendo a Europol usar nem alegar contra um agente os documentos referidos na alínea a) se não lhe tiver dado conhecimento dos mesmos antes de serem arquivados.

A comunicação de qualquer documento ao agente é comprovada pela assinatura deste ou, na sua falta, é feita por carta registada.

Só pode haver um processo individual para cada agente. O agente tem o direito de conhecer, mesmo depois de cessar as suas funções, todos os documentos que constem do seu processo.

O processo individual tem carácter confidencial e só pode ser consultado nos serviços da administração. Todavia, será enviado ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias se houver acção interposta perante o Tribunal que diga respeito ao agente.

Sob proposta do director, apresentada após consulta do Comité do Pessoal, o Conselho de Administração aprovará normas pormenorizadas sobre a gestão, conteúdo e acesso ao processo individual, tendo em conta os princípios estabelecidos na Convenção do Conselho da Europa de 28 de Janeiro de 1981.

CAPÍTULO 3

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 24.º

1. A admissão dos agentes da Europol deve ter em vista assegurar à instituição a colaboração de pessoas que possuam as mais altas qualidades de competência, rendimento e integridade. Além da atenção dada à aptidão pessoal e às habilitações profissionais, a selecção dos agentes da Europol terá em conta a necessidade de garantir a representação adequada de nacionais de todos os Estados-Membros e das línguas oficiais da União Europeia. A Europol segue uma política de igualdade de oportunidades.

2. O candidato a agente da Europol só pode ser admitido nos termos do n.º 1 do artigo 2.º e se:

- a) For nacional de um dos Estados-Membros da União Europeia e gozar dos seus direitos cívicos;
- b) Tiver cumprido as suas obrigações de serviço militar;
- c) Oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;
- d) Preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;
- e) Provar que possui um conhecimento profundo de uma das línguas oficiais da União Europeia e um conhecimento satisfatório de outra língua da União, na medida do necessário para exercer as suas funções.

3. Um candidato a um lugar na Europol poderá ser sujeito, antes de ser nomeado para esse lugar, a um procedimento nacional de aprovação que garanta que a sua colocação será conforme com as disposições nacionais de destacamento, licença especial ou colocação externa temporária. O Estado-Membro em questão definirá esse procedimento em pormenor. ►**M3** A Europol pode, a pedido de um Estado-Membro, com ele celebrar contratos bilaterais em matéria de cooperação administrativa quanto a esses procedimentos. ◀

4. Os procedimentos de selecção a adoptar na admissão dos agentes da Europol observarão o estipulado no anexo 2 do presente Estatuto.

▼M3*Artigo 25.º*

Antes do final do primeiro mês de estágio e ao renovar o seu contrato, o candidato a agente da Europol é submetido a um exame médico efectuado por um médico-assessor nomeado pela Europol, a fim de permitir

▼M3

a esta verificar se o candidato preenche ou continua a preencher as condições do n.º 2, alínea d), do artigo 24.º

Os candidatos têm a possibilidade de se submeter ao exame médico antes da sua entrada em funções na Europol, desde que o façam a expensas próprias.

Quando o exame médico previsto no primeiro parágrafo resulta num parecer médico negativo, o candidato pode pedir, no prazo de vinte dias a contar da notificação deste parecer pela Europol, que o seu caso seja submetido à decisão final da Comissão de Invalidez. O médico-assessor responsável pelo parecer negativo inicial é ouvido pela Comissão de Invalidez. O candidato pode submeter à Comissão de Invalidez o parecer de um médico da sua escolha.

▼B*Artigo 26.º*

O agente da Europol pode ser obrigado a efectuar um estágio não superior a seis meses. Pode não ser exigido um estágio quando o contrato é renovado nos termos do artigo 6.º

Se, durante o estágio, o agente estiver impedido, por motivo de doença ou acidente, de exercer as suas funções por um período igual ou superior a um mês, o director pode prolongar o estágio por um período equivalente.

Pelo menos um mês antes do termo do estágio, será feito um relatório sobre as aptidões do agente da Europol para o desempenho das tarefas que correspondem às suas funções, bem como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Este relatório é comunicado ao interessado, que tem o direito de formular as suas observações por escrito. O agente estagiário que não tiver demonstrado qualidades suficientes para o exercício das suas funções será demitido.

A qualquer momento do estágio, pode ser elaborado um relatório em caso de inaptidão manifesta do agente estagiário. Este relatório é comunicado ao interessado, que tem o direito de formular as suas observações por escrito. Com base nesse relatório, o director pode determinar a demissão do agente estagiário antes do termo do estágio, mediante pré-aviso de um mês; contudo, o tempo de serviço não pode exceder a duração normal do estágio.

O agente estagiário que for demitido terá direito a uma compensação igual a um terço do seu vencimento de base por cada mês de estágio efectuado.

*Artigo 27.º***▼M3**

O agente é admitido no primeiro escalão do grau da tabela salarial correspondente ao lugar. Contudo, atendendo às condições do mercado de trabalho para o lugar em causa ou à formação e experiência profissional específica do candidato aprovado, o director pode decidir colocar o candidato aprovado no grau apropriado da tabela salarial, até ao quinto escalão.

▼B

Em caso de renovação do contrato de um agente, se este for nomeado para o mesmo grau que tinha ao abrigo do contrato anterior, manterá pelo menos o escalão adquirido ao abrigo do primeiro contrato. Se o agente for colocado num grau superior, ser-lhe-á atribuído o escalão superior seguinte desse grau.

Artigo 28.º

A competência, o rendimento e a conduta no serviço de cada agente, com excepção do director e dos directores-adjuntos, são objecto de um relatório periódico, efectuado pelo menos uma vez por ano.

O relatório é dado a conhecer ao agente. Este pode apor-lhe todas as observações que julgar pertinentes. ►M3 A Europol pode, a pedido

▼B

de um Estado-Membro, com ele celebrar contratos bilaterais em matéria de cooperação administrativa quanto a esses procedimentos ◀

Artigo 29.º

O director poderá conceder de dois em dois anos um avanço de dois escalões no máximo, com base numa avaliação do rendimento do agente em questão. As actividades docentes no âmbito do regime de aperfeiçoamento profissional previsto no artigo 21.º são tidas em conta para essa avaliação. As regras de pormenor do processo de avaliação serão estabelecidas pelo Conselho de Administração, sob proposta do director apresentada após consulta do Comité do Pessoal.

Se não for concedido avanço de escalão por motivo de ineficiência do agente em questão, este poderá requerer uma revisão dessa decisão seis meses depois de ter sido tomada.

CAPÍTULO 4

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 30.º

Os agentes no activo estão permanentemente à disposição da Europol.

Todavia, o tempo normal de trabalho será de 40 horas por semana, segundo um horário geral estabelecido pelo director. Dentro desses limites, o director pode, após consulta do Comité do Pessoal, estabelecer horários e modelos apropriados para certos grupos de agentes com tarefas específicas.

Por outro lado, em virtude das exigências do serviço ou normas de segurança, o agente pode ser obrigado a ficar de permanência no local de trabalho ou no seu domicílio fora das horas normais de trabalho. A Europol fixa as modalidades de aplicação do presente parágrafo, após consulta do Comité do Pessoal.

Artigo 31.º

Mediante pedido devidamente justificado, o director pode autorizar o agente a trabalhar a tempo parcial. Essa autorização será recusada se o director considerar que a autorização de trabalho a tempo parcial prejudica os interesses da Europol.

O agente autorizado a trabalhar a tempo parcial é obrigado a prestar em cada mês a fracção do tempo normal de trabalho acordada, segundo as formas decididas pelo director.

Artigo 32.º

A autorização referida no artigo 31.º é concedida, a pedido do agente, por um período máximo de um ano. A autorização pode, contudo, ser renovada nas mesmas condições. O pedido de renovação é apresentado pelo agente pelo menos um mês antes de findar o período para o qual a autorização foi concedida.

Se os motivos que justificaram a autorização concedida deixarem de existir, o director pode retirar a autorização antes de terminado o período para o qual foi concedida, mediante pré-aviso de um mês.

O director pode também retirar a autorização, a pedido do agente interessado.

▼M3

Durante o período em que for autorizado a trabalhar a tempo parcial, o agente tem direito à percentagem correspondente da sua remuneração. Porém, continua a receber por inteiro o abono por filho a cargo e o abono escolar. As contribuições para o regime de seguro de doença, o seguro de cobertura contra o risco de acidente e de doença profissional, para o fundo de desemprego e para a pensão de aposentação são calculadas sobre a totalidade do vencimento de base a que o agente teria direito se exercesse a sua actividade a tempo inteiro.

▼B

A licença anual de férias do agente autorizado a trabalhar a tempo parcial é reduzida na proporção correspondente. As fracções de dias não são tidas em conta.

Artigo 33.º

O agente só pode ser obrigado a cumprir horas extraordinárias em casos de urgência ou de aumento excepcional do trabalho. O trabalho nocturno, assim como o trabalho ao domingo e dias feriados, só pode ser autorizado segundo o procedimento estabelecido pelo director. O total das horas extraordinárias exigidas a um agente não pode exceder 150 horas em cada seis meses. Este total pode sofrer derrogação por decisão do director, após consulta do Comité do Pessoal, em função da compensação concedida: remuneração ou tempo livre.

Nos termos do anexo 3, as horas extraordinárias efectuadas pelos agentes dão direito a compensação em tempo livre ou a remuneração, se as necessidades do serviço não permitirem tempo livre de compensação durante os dois meses seguintes àquele em que foram prestadas as horas extraordinárias.

Artigo 34.º

Terá direito a subsídios especiais o agente que tiver de trabalhar regularmente à noite, ao sábado, ao domingo ou em dias feriados, no âmbito de um serviço de turnos exigido pela Europol devido às necessidades do serviço ou normas de segurança e considerado pela Europol como aspecto regular e permanente.

O Conselho de Administração, deliberando sob proposta do director, apresentada após consulta do Comité do Pessoal, determina as categorias de agentes com direito a esses subsídios, bem como os montantes e as condições da sua atribuição.

O tempo normal de trabalho de um agente em serviço de turnos não pode ser superior a total anual das horas normais de trabalho.

Artigo 35.º

Terá direito a compensação especial o agente que tiver de ficar de permanência fora das horas normais de trabalho conforme decisão tomada pelo director devido às necessidades do serviço ou normas de segurança.

O Conselho de Administração, deliberando sob proposta do director apresentada após consulta do Comité do Pessoal, determina as categorias de agentes com direito a tal compensação, bem como os montantes e as condições da sua atribuição.

Artigo 36.º

O agente tem direito, em cada ano civil, a uma licença de férias de 30 dias úteis.

Para além da licença anual de férias, podem ser concedidas, a título excepcional e a pedido do agente, licenças especiais. As regras de concessão destas licenças especiais constam do anexo 4.

Artigo 37.º

Além das licenças previstas no artigo 36.º, as mulheres grávidas têm direito, mediante a apresentação de atestado médico, a licença de parto com início não mais de seis semanas antes da data presumível do parto indicada no atestado, e que termina dez semanas após a data do parto; contudo, essa licença não será nunca inferior a 16 semanas, independentemente da data do seu início.

A licença de parto deverá incluir pelo menos duas semanas antes e depois da data do parto.

As mulheres grávidas terão direito a tempo livre, sem perda de remuneração, para exames clínicos pré-natais, se tais exames tiverem de ser feitos durante as horas de trabalho.

▼B*Artigo 38.º*

1. O agente que prove estar impedido de exercer as suas funções em consequência de doença ou acidente tem automaticamente direito a faltar justificadamente por doença. Todavia, as faltas por doença não podem exceder três meses ou o tempo de serviço completado pelo agente, se este for superior. As faltas por doença não podem prolongar-se para além da duração do seu contrato.

O interessado deve informar a Europol do seu impedimento logo que possível, indicando ao mesmo tempo o seu endereço nesse momento. Pode ser então submetido a exame médico organizado pela Europol.

O director poderá comunicar à Comissão de Invalidez qualquer caso de um agente cujas faltas por doença sejam superiores a 12 meses em cada período de três anos.

2. O agente pode ser colocado na situação de licença após exame por um médico-assessor nomeado pela Europol, se o seu estado de saúde o exigir ou se em sua casa se tiver declarado uma doença contagiosa.

▼M3

3. Decorridos os prazos referidos no n.º 1, o caso de um agente cujo contrato não tiver sido rescindido, ainda que não possa retomar funções, será submetido, para parecer, à apreciação da Comissão de Invalidez. O agente continua a receber a sua remuneração integral durante todo o período de incapacidade para o trabalho, até o director decidir conceder-lhe uma pensão de invalidez nos termos do artigo 65.º ou rescindir o seu contrato.

▼B*Artigo 39.º*

Salvo em caso de doença ou acidente, o agente não pode faltar ao serviço sem autorização prévia do seu superior hierárquico. Sem prejuízo da eventual aplicação de medidas disciplinares, qualquer ausência irregular devidamente constatada é descontada na sua licença anual de férias.

Artigo 40.º

A lista dos dias feriados é estabelecida pelo Conselho de Administração, sob proposta do director apresentada após consulta do Comité do Pessoal.

Artigo 41.º

A título excepcional, o agente pode beneficiar, a seu pedido, de uma licença sem vencimento por motivos imperiosos de ordem pessoal. O director determina a duração desta licença, que não pode ultrapassar um quarto do tempo de serviço já cumprido pelo interessado e em todo o caso não pode ser superior a:

- três meses, se o agente contar menos de quatro anos de antiguidade;
- seis meses, nos casos restantes.

Durante o período de licença sem vencimento, é suspenso o regime de seguro de doença previsto no artigo 56.º

Todavia, o agente que prove a impossibilidade de ser abrangido por outro regime público de seguro contra os riscos referidos no artigo 56.º pode, a seu pedido, formulado o mais tardar um mês depois do início da licença sem vencimento, continuar a beneficiar da protecção prevista nesse artigo, desde que pague durante a sua licença metade das cotizações necessárias à cobertura dos riscos referidos no artigo 56.º; as cotizações são calculadas com base no seu último vencimento de base.

Por outro lado, o agente 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 durante a sua licença sem vencimento desde que pague uma cotização igual ao triplo

▼B

do valor previsto no artigo 78.º; as cotizações são calculadas com base no vencimento de base do seu grau e escalão.

Artigo 42.º

O agente que é chamado a cumprir serviço militar, serviço alternativo ou instrução militar de reserva ou reconvocato às fileiras é colocado em situação de licença por serviço nacional; para o agente admitido por um período determinado, esta licença não pode exceder a duração do seu contrato.

O agente chamado a cumprir serviço militar ou serviço alternativo deixa de receber a sua remuneração. Mantém o direito à pensão de aposentação, se, após cumprimento do serviço militar ou serviço alternativo, pagar retroactivamente as suas cotizações para o regime de pensão.

O agente chamado a cumprir instrução militar de reserva ou reconvocato às fileiras continua a receber a sua remuneração durante o período de instrução ou reconvocação, sendo-lhe porém deduzido o montante do soldo militar.

CAPÍTULO 5

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Artigo 43.º

A remuneração do agente compreende um vencimento de base, abonos familiares e, quando adequado, outros subsídios. Será expressa e paga na moeda do país em que o agente está colocado.

*Artigo 44.º***▼M3**

O Conselho de Administração revê anualmente as remunerações dos agentes da Europol. No decurso dessa revisão, o Conselho de Administração analisa a necessidade de adaptar as remunerações, em consequência de alterações no custo de vida nos Países Baixos. Serão especialmente tomadas em consideração a eventual alteração dos vencimentos dos funcionários públicos dos Estados-Membros e as necessidades de recrutamento da Europol.

▼B

Os vencimentos de base e os abonos e subsídios poderão ser adaptados, com base na revisão anual das remunerações. Esta decisão será tomada pelo Conselho, por unanimidade e segundo o procedimento previsto no título VI do Tratado na União Europeia, sob proposta do Conselho de Administração.

Artigo 45.º

Os vencimentos mensais de base são fixados em ►**M2** euros ◀, para cada grau e escalão, conforme o quadro seguinte:

▼M6

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|---|-----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|-----------|
| 1 | 13 488,38 | | | | | | | | | | |
| 2 | 12 112,00 | | | | | | | | | | |
| 3 | 8 313,25 | 8 527,96 | 8 742,68 | 8 973,91 | 9 205,14 | 9 447,36 | 9 688,50 | 9 942,86 | 10 198,87 | 10 468,64 | 10 735,64 |
| 4 | 7 239,67 | 7 432,38 | 7 622,31 | 7 823,26 | 8 024,21 | 8 236,17 | 8 445,37 | 8 668,35 | 8 891,31 | 9 125,31 | 9 359,29 |
| 5 | 5 965,17 | 6 122,07 | 6 276,22 | 6 441,39 | 6 606,55 | 6 782,73 | 6 956,15 | 7 140,58 | 7 322,27 | 7 514,95 | 7 707,65 |
| 6 | 5 111,84 | 5 246,70 | 5 381,59 | 5 524,74 | 5 665,11 | 5 813,76 | 5 962,42 | 6 119,32 | 6 276,22 | 6 441,39 | 6 606,55 |
| 7 | 4 261,23 | 4 374,09 | 4 484,20 | 4 602,56 | 4 720,93 | 4 844,81 | 4 968,68 | 5 100,81 | 5 230,19 | 5 367,83 | 5 505,46 |

▼M6

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
|----|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 8 | 3 622,59 | 3 718,95 | 3 812,53 | 3 914,38 | 4 013,47 | 4 118,09 | 4 222,69 | 4 335,56 | 4 445,66 | 4 564,03 | 4 679,64 |
| 9 | 3 193,17 | 3 278,51 | 3 363,84 | 3 451,92 | 3 540,01 | 3 633,60 | 3 727,19 | 3 826,29 | 3 922,66 | 4 027,25 | 4 129,10 |
| 10 | 2 769,24 | 2 843,58 | 2 915,14 | 2 992,21 | 3 066,55 | 3 149,12 | 3 231,70 | 3 317,04 | 3 399,62 | 3 490,47 | 3 578,55 |
| 11 | 2 683,93 | 2 755,49 | 2 824,29 | 2 898,62 | 2 972,95 | 3 052,78 | 3 129,85 | 3 212,44 | 3 295,02 | 3 383,11 | 3 468,43 |
| 12 | 2 130,62 | 2 188,42 | 2 243,46 | 2 301,28 | 2 359,09 | 2 422,40 | 2 485,72 | 2 551,78 | 2 615,09 | 2 683,93 | 2 752,74 |
| 13 | 1 830,56 | 1 880,11 | 1 926,91 | 1 979,22 | 2 028,77 | 2 083,81 | 2 136,12 | 2 193,92 | 2 248,99 | 2 309,55 | 2 367,35 |

▼B

Artigo 46.º

1. Os abonos familiares compreendem:
 - a) O abono de lar;
 - b) O abono por filho a cargo;
 - c) O abono escolar,
2. Os agentes que beneficiam dos abonos familiares previstos no presente artigo são obrigados a declarar os abonos da mesma natureza que recebem de outras proveniências; estes últimos são deduzidos dos abonos pagos ao abrigo dos artigos 1.º, 2.º e 3.º do anexo 5.
3. O abono por filho a cargo pode ser duplicado por decisão especial e fundamentada do director, com base em documentos médicos comprovativos de que o filho em questão sofre de deficiência física ou mental que impõe ao agente pesados encargos.
4. Se, nos termos dos artigos 1.º, 2.º e 3.º do anexo 5, os abonos familiares forem pagos a uma pessoa que não seja o agente, são aplicáveis a essa pessoa os n.ºs 2 e 3 do presente artigo.

Artigo 47.º

O subsídio de expatriação é um subsídio fixo a que o agente tem direito durante a vigência do(s) seu(s) contrato(s) por tempo determinado, e é estabelecido por categoria de lugares nos termos do anexo 5. Passado esse período, o subsídio é reduzido anualmente em 10 % do subsídio inicial.

Artigo 48.º

Por morte de um agente, o cônjuge sobrevivente ou os filhos a seu cargo recebem a integralidade da remuneração que lhe correspondia, até ao fim do terceiro mês seguinte ao mês da morte.

Esse período será alargado a 12 meses se o agente morrer em consequência de um dos actos indicados no n.º 1 do artigo 65.º

Em caso de morte do titular de uma pensão, aplicar-se-ão à pensão da pessoa falecida as mesmas disposições.

Artigo 49.º

Os abonos familiares, o subsídio de expatriação e outros subsídios fixos são concedidos nos termos do anexo 5.

Artigo 50.º

De acordo com os artigos 51.º a 54.º, o agente tem direito, nos termos do anexo 5, ao reembolso das despesas razoáveis que tiver suportado em virtude da nomeação, transferência ou cessação de funções, bem como ao reembolso das despesas razoáveis que tiver suportado durante ou por causa do exercício das suas funções.

▼B

Artigo 51.º

O agente tem direito, nos termos do anexo 5, ao reembolso das despesas de mudança de residência. Este reembolso é também concedido quando é posto fim ao contrato durante o estágio, excepto quando é posto fim ao contrato por motivo de conduta considerada imprópria de um agente da Europol.

Artigo 52.º

É pago um subsídio de renda de casa nos termos do anexo 5.

Artigo 53.º

As despesas razoáveis suportadas por um agente por motivo da sua nomeação na Europol são reembolsadas nos termos do anexo 5.

Artigo 54.º

O pagamento das despesas de viagem do local de emprego para o lugar de origem é feito nos termos do anexo 5.

Artigo 55.º

1. A remuneração relativa ao mês em curso é paga ao agente no dia 15 de cada mês. O montante da remuneração é arredondado para a unidade monetária imediatamente superior.
2. Quando a remuneração mensal não é devida na íntegra, o seu montante é fraccionado em trigésimos e:
 - a) Se o número real de dias remuneráveis for igual ou inferior a 15, o número de trigésimos devido é igual ao número real de dias remuneráveis;
 - b) Se o número real de dias remuneráveis for superior a 15, o número de trigésimos devido é igual à diferença entre trinta e o número real de dias não remuneráveis.
3. Quando o direito aos abonos familiares e ao subsídio de expatriação começa após a data de início de funções, o agente beneficia deles a partir do primeiro dia do mês em que começa esse direito. Quando cessam esses direitos, o agente beneficia deles até ao último dia do mês em que cessam os direitos.

CAPÍTULO 6

SEGURANÇA SOCIAL

Secção A

Cobertura dos riscos de doença e acidente*Artigo 56.º*

1. O agente, o seu cônjuge, quando este não puder beneficiar de prestações sociais da mesma natureza e do mesmo nível por força de quaisquer outras disposições legais ou regulamentares, ou seus filhos e outras pessoas a seu cargo na acepção do artigo 2.º do anexo 5 são cobertos contra os riscos de doença até ao limite de 80 % das despesas efectuadas e com base numa regulamentação estabelecida pelo Conselho de Administração, sob proposta do director apresentada após consulta do Comité do Pessoal. Esse limite será de 85 % para as seguintes prestações: consultas e visitas, operações cirúrgicas, hospitalização,

produtos farmacêuticos, radiologia, análises, exames laboratoriais e próteses por receita médica, com excepção das próteses dentárias. Esse limite será de 100 % em casos de tuberculose, poliomielite, cancro, doença mental e outras doenças de gravidade comparável reconhecida pelo director, bem como exames de rastreio e partos. Contudo, o reembolso a 100 % não se aplica no caso de doença profissional ou acidente que dê origem à aplicação do artigo 57.º

▼B

2. O agente que cesse funções e prove que não pode ser coberto por outro regime público de seguro de doença pode requerer, o mais tardar no mês seguinte ao da cessação de funções, para continuar a beneficiar do seguro de doença previsto no n.º 1, durante um período máximo de seis meses após a cessação das funções. A contribuição referida no n.º 1 é calculada a partir do último vencimento de base do agente e suportada em metade por este.

Por decisão do director, tomada após parecer de um médico-assessor nomeado pela Europol, o prazo de um mês para apresentar o requerimento e o limite de seis meses previstos no parágrafo anterior não se aplicam se o interessado sofrer de doença grave ou prolongada, contraída antes de cessar funções e comunicada à Europol antes de terminar o período de seis meses referido no parágrafo anterior, e se o interessado se submeter a exame médico providenciado pela Europol.

3. Se o cônjuge divorciado de um agente, o filho que deixa de estar a cargo do agente ou a pessoa que deixa de ser equiparada a filho a cargo na aceção do artigo 2.º do anexo 5 puderem provar que não podem ser cobertos por outro regime público de seguro de doença, podem continuar a beneficiar, durante um ano no máximo, da cobertura contra os riscos de doença prevista no n.º 1 a que tinham direito por intermédio desse agente; esta cobertura não implica o pagamento de contribuição. Esse período de um ano tem início a contar da data em que o divórcio se torna definitivo ou a contar da data em que se perde a qualidade de filho a cargo ou de pessoa equiparada a filho a cargo.

4. O agente que permaneça ao serviço da Europol até aos 62 anos de idade ou receba uma pensão de invalidez beneficia do disposto no n.º 1 após cessação das suas funções. A contribuição é calculada com base no montante da pensão.

O mesmo se aplica ao titular de uma pensão de sobrevivência resultante de morte de um agente em actividade ou que tenha permanecido ao serviço da Europol até aos 62 anos de idade ou de morte de um agente com direito a pensão de invalidez. A contribuição é calculada com base no montante da pensão.

5. Beneficiam também do disposto no n.º 1, desde que não possam estar cobertos por outro regime público de seguro de doença:

- a) O antigo agente titular de uma pensão de aposentação que tenha deixado o serviço da Europol antes dos 62 anos de idade;
- b) O titular de uma pensão de sobrevivência resultante de morte de um agente que tenha deixado o serviço da Europol antes dos 62 anos de idade.

A contribuição prevista no n.º 1 é calculada com base na pensão do antigo agente e suportada até metade pelo beneficiário. No entanto, o titular de uma pensão de órfão só a seu pedido beneficia do disposto no n.º 1. A contribuição é calculada com base na pensão do órfão.

6. Se o montante das despesas não reembolsadas durante um período de 12 meses ultrapassar metade do vencimento mensal de base ou da pensão do agente, o director autoriza, tendo em conta a situação familiar do interessado, um reembolso especial nos termos do n.º 1.

7. Os beneficiários das disposições precedentes são obrigados a declarar quaisquer reembolsos pagos ou a que tenham direito por outro regime de seguro de doença, legal ou regulamentar, para si próprios ou para as pessoas seguradas por seu intermédio.

Se o montante total dos reembolsos de que beneficiam exceder o montante total dos reembolsos previstos no n.º 1, a diferença será deduzida do montante a reembolsar ao abrigo do n.º 1, com excepção dos reembolsos obtidos por um regime privado de seguro complementar de doença destinado a cobrir a parte das despesas não reembolsáveis pelo seguro de doença da Europol.

Artigo 57.º

1. O agente está coberto, desde a data de início de funções, contra os riscos de doença profissional e acidentes, segundo regulamentação

▼B

estabelecida pelo Conselho de Administração após consulta do Comité do Pessoal. O agente contribui para a cobertura de riscos não profissionais até ao limite de 0,1 % do seu vencimento de base. Os riscos não cobertos são especificados nessa regulamentação.

2. As prestações garantidas são as seguintes:

a) Em caso de morte:

Pagamento às pessoas abaixo indicadas de uma quantia igual a cinco vezes o vencimento anual de base da pessoa falecida, calculado com base nos vencimentos mensais recebidos nos doze meses que precedem o acidente:

- ao cônjuge e aos filhos do agente falecido, segundo o direito sucessório aplicável ao agente; o montante a pagar ao cônjuge não pode, porém, ser inferior a 25 % dessa quantia,
- na falta de pessoas da categoria acima referida, aos outros descendentes, segundo o direito sucessório aplicável ao agente,
- na falta de pessoas das duas categorias acima referidas, aos ascendentes, segundo o direito sucessório aplicável ao agente,
- na falta de pessoas das três categorias acima referidas, à Europol.

b) Em caso de invalidez total permanente:

Pagamento ao agente de uma quantia igual a oito vezes o seu vencimento anual de base, calculado com base nos vencimentos mensais recebidos nos doze meses que precedem o acidente.

c) Em caso de invalidez parcial permanente:

Pagamento ao agente de uma parte da quantia prevista na alínea b), calculada com base na tabela fixada na regulamentação prevista no n.º 1.

As prestações acima enumeradas podem ser acumuladas com as prestações previstas no regime de pensões.

3. São também cobertas, de acordo com a regulamentação prevista no n.º 1, as despesas médicas, farmacêuticas, cirúrgicas, de hospitalização, de próteses, de radiografias, de massagens, de ortopedia, de clínica e de transporte, bem como todas as despesas similares decorrentes do acidente ou doença profissional.

Todavia, o reembolso só intervém se o montante pago ao agente por força do artigo 56.º não cobrir plenamente as despesas suportadas.

Artigo 58.º

Os artigos 56.º e 57.º são aplicáveis durante o período de funções, durante as faltas por doença e durante os períodos de licença sem vencimento previstos nos artigos 38.º e 41.º

O artigo 56.º é aplicável aos agentes que recebem uma pensão de invalidez, aos beneficiários de uma pensão de sobrevivência e aos agentes que recebem uma pensão de aposentação.

▼M3**▼B**

Artigo 59.º

1. Um antigo agente que se encontre sem emprego após cessar as suas funções na Europol:

- não sendo titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez a cargo da Europol,
- não tendo cessado as suas funções por demissão, rescisão do contrato por razões disciplinares ou durante o estágio,
- tendo cumprido um período mínimo de seis meses de serviço, e
- tendo residência num Estado-Membro da União Europeia,

beneficia de um subsídio mensal de desemprego nas condições a seguir indicadas.

▼B

Se tiver direito a um subsídio de desemprego por um regime nacional, é obrigado a declará-lo à Europol. Nesse caso, o montante desse subsídio é deduzido do subsídio pago em aplicação do n.º 3.

2. Para beneficiar de um subsídio de desemprego, o antigo agente deve:

- a) Estar registado, a seu pedido, nos serviços de emprego do Estado-Membro onde fixa residência, como pessoa à procura de emprego;
- b) Cumprir as obrigações previstas na legislação desse Estado-Membro para os beneficiários de subsídio de desemprego ao abrigo dessa legislação;
- c) Enviar mensalmente à Europol um certificado do serviço nacional competente que especifique se cumpriu ou não as obrigações referidas nas alíneas a) e b).

O subsídio pode ser concedido ou mantido pela Europol mesmo quando não forem cumpridas as obrigações referidas na alínea b), em casos de doença, acidente, maternidade, invalidez ou situação reconhecida como análoga, ou se houver dispensa de tais obrigações, concedida pela autoridade nacional competente.

O Conselho de Administração estabelece as disposições que considerar necessárias para aplicação do presente artigo.

3. O subsídio de desemprego é fixado por referência ao vencimento de base atingido pelo antigo agente à data em que cessa as suas funções. Este subsídio é fixado em:

- 60 % do vencimento de base durante um período inicial de 12 meses,
- 45 % do vencimento de base do 13.º até ao 18.º mês,
- 30 % do vencimento de base do 19.º até ao 24.º mês.

Os montantes assim definidos não podem ser inferiores a ►M6 908,40 EUR ◀ nem superiores a ►M6 1 816,80 EUR ◀.

Os montantes mínimo e máximo acima referidos podem ser revistos anualmente pelo Conselho de Administração.

4. O subsídio de desemprego é pago ao antigo agente por um período máximo de 24 meses a contar da data em que cessou as suas funções. Contudo, se durante esse período o antigo agente deixar de preencher as condições referidas nos n.ºs 1 e 2, é suspenso o pagamento do subsídio de desemprego. O subsídio volta a ser pago se antes de terminar esse período, o antigo agente voltar a preencher essas condições sem ter adquirido o direito a um subsídio de desemprego nacional.

5. O antigo agente que beneficia do subsídio de desemprego tem direito aos abonos familiares previstos no artigo 46.º O abono de lar é calculado com base no subsídio de desemprego, nas condições estabelecidas no artigo 1.º do anexo 5.

O interessado deve declarar os abonos familiares da mesma natureza pagas por outras entidades quer a si próprio quer ao cônjuge, sendo esses abonos deduzidos dos que são pagos em aplicação do presente artigo.

O antigo agente que beneficia do subsídio de desemprego tem direito, nos termos do artigo 56.º, ao seguro de doença sem contribuição a seu cargo.

6. O agente contribui com um terço para o financiamento do regime de seguro contra o desemprego. Essa contribuição é fixada em 0,4 % do vencimento de base do interessado. Essa contribuição, deduzida mensalmente do vencimento do interessado, é entregue, juntamente com os dois terços a cargo da Europol, a um fundo especial de desemprego.

A Europol paga mensalmente as suas contribuições para esse fundo, o mais tardar oito dias após a pagamento das remunerações.

▼B

7. O subsídio de desemprego pago a um antigo agente sem emprego está sujeito às mesmas condições e mesmo procedimento de tributação que as remunerações dos agentes.

8. Os serviços nacionais competentes em matéria de emprego e desemprego, agindo em conformidade com a legislação nacional, e a Europol assegurarão uma cooperação eficaz para a boa aplicação do presente artigo.

9. As regras de aplicação do presente artigo são estabelecidas pelo Conselho de Administração, deliberando sob proposta do director, apresentada após consulta do Comité do Pessoal, sem prejuízo do disposto no último parágrafo do n.º 2.

Artigo 60.º

1. Pelo nascimento de um filho de um agente, é pago um subsídio de ►**M6** 242,24 EUR ◀ à pessoa que assume efectivamente a guarda da criança.

O mesmo subsídio é pago ao agente que adopte uma criança com menos de cinco anos de idade e que esteja a seu cargo na acepção do artigo 2.º do anexo 5.

2. Este subsídio é também atribuído em caso de interrupção da gravidez após pelo menos 28 semanas, mediante apresentação de atestado médico para o efeito.

3. O beneficiário do subsídio de nascimento é obrigado a declarar os subsídios da mesma natureza que recebe de outras proveniências para a mesma criança; tais subsídios serão deduzidos do subsídio previsto no n.º 1. Se o pai e a mãe forem ambos agentes da Europol, o subsídio é pago uma só vez.

Artigo 61.º

Em caso de morte de um agente, do seu cônjuge, dos filhos a seu cargo ou de outras pessoas a seu cargo na acepção do artigo 2.º do anexo 5 que vivam sob a sua economia, a Europol reembolsa as despesas de transporte do corpo desde o local de afectação até ao local de origem do agente.

Contudo, se o agente morrer durante uma deslocação em serviço, a Europol suporta as despesas de transporte do corpo desde o local da morte até ao local de origem.

Artigo 62.º

O director pode conceder donativos, empréstimos ou adiantamentos aos agentes, antigos agentes ou beneficiários por intermédio do agente falecido que se encontrem em situação particularmente difícil em consequência de doença grave e prolongada, ou aos agentes que estejam incapacitados de trabalhar em consequência de acidente sofrido durante o período de contrato e provem que essa doença ou acidente não estão cobertos por outro regime de segurança social.

Secção B

Cobertura dos riscos de invalidez e morte*Artigo 63.º*

O agente está segurado, nas condições adiante indicadas, contra os riscos de morte e invalidez que ocorram durante o período de contrato.

As prestações e garantias previstas na presente secção ficam suspensas se a remuneração do agente decorrente do seu contrato estiver suspensa por força do presente estatuto.

Artigo 64.º

Se o exame médico que precede a admissão do agente revelar que este sofre de doença ou invalidez, o director pode decidir que, para os

▼B

riscos decorrentes da sua doença ou invalidez, o agente apenas beneficie das garantias previstas em matéria de invalidez ou morte após um período de quatro anos a contar da data de entrada ao serviço da Europol.

O agente pode recorrer dessa decisão para a Comissão de Invalidez, que será criada nos termos do anexo 7 do presente estatuto.

Artigo 65.º

1. O agente que sofra de invalidez total e seja obrigado a cessar funções na Europol por esse motivo beneficia de uma pensão de invalidez cujo montante é estabelecido da seguinte forma.

Quando a invalidez resultar de um acidente ocorrido no exercício ou relacionado com o exercício das suas funções, de uma doença profissional, de um acto de dedicação praticado no interesse público ou de ter arriscado a sua vida para salvar uma vida humana, o montante da pensão de invalidez é fixado em 90 % do último vencimento de base do agente;

Quando a invalidez for devida a outra causa, a pensão de invalidez, calculada sobre o último vencimento de base do agente, é igual a 2 % por cada ano compreendido entre a data de entrada ao serviço e a data em que atingir 62 anos de idade; este montante é acrescido de 2 % por cada anuidade creditada segundo os n.ºs 2 e 3 do artigo 9.º do anexo 6, não podendo o total exceder 70 % do último vencimento de base.

A pensão de invalidez não pode ser inferior a 120 % do mínimo vital definido no artigo 5.º do anexo 6.

Se a invalidez tiver sido intencionalmente provocada pelo agente, o director pode decidir que ele receba apenas o subsídio previsto no artigo 77.º

O benefício de uma pensão de invalidez dá direito aos abonos familiares previstos no presente estatuto, nos termos do anexo 6; o abono de lar é calculado com base na pensão do beneficiário.

2. A invalidez é determinada pela Comissão de Invalidez.

3. O direito à pensão de invalidez produz efeitos no dia seguinte àquele em que termina o contrato do agente com a Europol, nos termos dos artigos 94.º e 95.º

4. A Europol pode exigir em qualquer momento a prova de que o beneficiário de uma pensão de invalidez ainda preenche as condições para o pagamento da pensão. O direito à pensão termina se a Comissão de Invalidez verificar que essas condições deixaram de ser cumpridas.

Se o interessado não voltar a ser admitido pelo director, depois de a Comissão de Invalidez ter estabelecido que deixaram de estar preenchidas as condições para o pagamento da pensão, terá direito, à sua escolha:

- quer à indemnização de saída prevista no artigo 77.º, calculada com base no tempo de serviço efectivamente cumprido,
- quer a uma pensão de aposentação nos termos da secção C do presente capítulo, se tiver atingido a idade de 50 anos pelo menos.

O tempo durante o qual recebeu a pensão de invalidez é tomado em conta para o cálculo da pensão de aposentação, sem pagamento de cotizações atrasadas.

5. Se o interessado tiver direito a uma pensão de invalidez ao abrigo de um regime nacional, ou obtiver emprego remunerado, terá de o declarar à Europol. Nesses casos, o montante da prestação social ou o seu salário livre de impostos serão deduzidos da pensão de invalidez paga ao abrigo do presente artigo.

▼B*Artigo 66.º*

Os beneficiários do agente falecido, na acepção do capítulo 4 do anexo 6, têm direito a uma pensão de sobrevivência nas condições previstas nos artigos 67.º a 70.º

Em caso de morte de um antigo agente que beneficiava de uma pensão de invalidez, de uma pensão de aposentação ou que tenha cessado funções antes dos 62 anos e solicitado o adiamento da sua pensão de aposentação até ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que completava 62 anos, os beneficiários desse agente, na acepção do capítulo 4 do anexo 6, têm direito a pensão de sobrevivência nas condições previstas nesse anexo.

Em caso de desaparecimento há mais de um ano de um agente ou de um antigo agente que beneficiava de uma pensão de invalidez, de uma pensão de aposentação ou que tenha cessado funções antes dos 62 anos e solicitado o adiamento da sua pensão de aposentação até ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que completava 62 anos, aplicam-se por analogia as disposições do capítulo 5 e 6 do anexo 6 ao cônjuge e às pessoas consideradas a seu cargo.

Artigo 67.º

O pagamento da pensão é exigível no primeiro dia do mês seguinte ao da morte ou, quando for de aplicação, no primeiro dia do mês seguinte ao período em que o cônjuge sobrevivo, os órfãos ou as pessoas a cargo do falecido recebam a remuneração da pessoa falecida nos termos do artigo 48.º

Artigo 68.º

O cônjuge sobrevivo de um agente da Europol que tenha morrido no activo beneficia de uma pensão de viuvez nas condições previstas no artigo 15.º do anexo 6. O montante da pensão de viuvez será de 60 % da pensão de aposentação que seria paga ao agente se a ela tivesse direito, independentemente do tempo de serviço e da idade, à data da morte.

O montante acima indicado será de 80 % nos casos em que o agente tenha morrido em consequência de um dos actos indicados no n.º 1, segundo parágrafo, do artigo 65.º

A pessoa que recebe uma pensão de viuvez tem direito, nas condições previstas no anexo 5, aos abonos familiares especificados no artigo 46.º Todavia, o montante do abono por filho a cargo será igual ao dobro do abono previsto no n.º 1, alínea b), do artigo 46.º

▼M3**▼B***Artigo 69.º*

Quando um agente ou a pessoa com direito a uma pensão de aposentação ou de invalidez falecer sem deixar cônjuge com direito a uma pensão de sobrevivência, os filhos considerados a seu cargo têm direito a uma pensão de órfão, nas condições previstas no artigo 20.º do anexo 6.

O mesmo direito é reconhecido aos filhos que preencham as mesmas condições, em caso de morte ou de novo casamento do cônjuge titular de uma pensão de sobrevivência.

Quando um agente ou a pessoa com direito a uma pensão de aposentação ou de invalidez falecer sem que estejam reunidas as condições previstas no primeiro parágrafo, os filhos considerados a seu cargo têm direito a uma pensão de órfão, nas condições previstas no artigo 20.º do anexo 6; no entanto, a pensão será igual a metade da pensão calculada com base nesse artigo.

Em caso de morte de um antigo agente que tenha cessado funções antes dos 62 anos e solicitado o adiamento da sua pensão de aposentação até ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que

▼B

completava 62 anos, os filhos considerados a seu cargo têm direito a uma pensão de órfão nas condições previstas respectivamente nos parágrafos anteriores.

Por morte do cônjuge sobrevivente, que não for igualmente agente da Europol, de um agente ou antigo agente da Europol, os filhos que estavam a cargo desse cônjuge sobrevivente, na acepção do artigo 2.º do anexo 5, têm direito a uma pensão de órfão fixada nos termos do primeiro parágrafo.

Os órfãos têm direito ao abono escolar, nas condições previstas no artigo 3.º do anexo 5.

Artigo 70.º

Em caso de divórcio ou de coexistência de mais de uma categoria de sucessíveis que possam pretender a uma pensão de sobrevivência, esta é repartida de acordo com as regras constantes do capítulo 4 do anexo 6.

Artigo 71.º

1. Independentemente de quaisquer outras disposições, nomeadamente as referentes aos montantes mínimos a pagar às pessoas com direito a uma pensão de sobrevivência, o montante global da pensão de sobrevivência, acrescido dos abonos familiares e diminuído do imposto e outros descontos obrigatórios, a pagar ao viúvo ou à viúva e aos outros beneficiários não pode exceder:

- a) Em caso de morte do agente em serviço da Europol, o montante da remuneração que este receberia no mesmo grau e escalão se ainda estivesse em funções, acrescido dos abonos familiares que seriam pagos nesse caso e diminuído do imposto e outros descontos obrigatórios;
- b) Em relação ao período posterior à data em que o agente referido na alínea a) teria atingido a idade de 62 anos, o montante da pensão de aposentação a que teria direito a partir dessa data se estivesse vivo, no mesmo grau e escalão atingido à data da morte, sendo esse montante acrescido dos abonos familiares que seriam pagos nesse caso e diminuído do imposto e outros descontos obrigatórios;
- c) Em caso de morte de um antigo agente que beneficiava de uma pensão de aposentação ou de uma pensão de invalidez, o montante da pensão que receberia se estivesse vivo, sendo esse montante aumentado e diminuído dos elementos referidos na alínea b);
- d) Em caso de morte de um antigo agente que tenha cessado funções antes dos 62 anos e solicitado o adiamento da sua pensão de aposentação até ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que completava 62 anos, o montante da pensão de aposentação a que teria direito aos 62 anos de idade se estivesse vivo, sendo esse montante aumentado e diminuído dos elementos referidos na alínea b).

2. Para efeitos de aplicação do n.º 1, não são considerados os coeficientes correctores eventualmente aplicáveis aos diversos montantes em causa.

3. O montante máximo definido nas alíneas a) a d) do n.º 1 é repartido pelas pessoas que beneficiam do direito a uma pensão de sobrevivência na proporção dos direitos respectivos que teriam sem a aplicação do n.º 1.

Secção C

Pensão de aposentação e indemnização de saída*Artigo 72.º*

Ao cessar funções, o agente que tiver completado pelo menos dez anos de serviço tem direito a uma pensão de aposentação. Porém, se tiver

▼B

mais de 62 anos de idade, tem direito a essa pensão independentemente do tempo de serviço.

O montante máximo da pensão de aposentação é 70 % do último vencimento de base correspondente ao último lugar que o agente tenha ocupado pelo menos durante um ano. Este montante é devido ao agente que conte 35 anos de serviço, calculados segundo o artigo 3.º do anexo 6. Se o número de anos de serviço for inferior a 35, o montante máximo acima referido é reduzido proporcionalmente.

O montante da pensão de aposentação não pode ser inferior a 4 % do mínimo vital por ano de serviço.

O direito à pensão de aposentação é adquirido aos 62 anos de idade.

Artigo 73.º

Nos termos dos artigos 16.º, 17.º ou 18.º do anexo 6, a viúva de um agente ou antigo agente tem direito a uma pensão de sobrevivência.

O montante acima referido será de 80 % se o funcionário tiver morrido em consequência de um dos actos referidos no segundo parágrafo do n.º 1 do artigo 65.º

O montante da pensão de sobrevivência recebida pela viúva de um agente não pode ser inferior ao mínimo vital nem inferior a 35 % do último vencimento de base do agente.

Esse montante não pode ser inferior a 42 % do último vencimento de base do agente quando a morte resultar de uma das circunstâncias referidas no n.º 1, segundo parágrafo, do artigo 65.º

Artigo 74.º

O disposto no artigo 68.º e 73.º aplica-se *mutatis mutandis* ao viúvo de uma agente ou antiga agente.

Artigo 75.º

O titular de uma pensão de aposentação adquirida aos 60 anos ou depois dessa idade, de uma pensão de invalidez ou de uma pensão de sobrevivência tem direito, nas condições previstas no anexo 5, aos abonos familiares especificados no artigo 51.º; o abono de lar é calculado com base na pensão do beneficiário.

Todavia, o montante do abono por filho a cargo devido ao titular de uma pensão de sobrevivência é o dobro do abono previsto no n.º 1, alínea b), do artigo 46.º

Artigo 76.º

Quando o agente tem direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos à pensão são reduzidos proporcionalmente aos montantes pagos em aplicação do artigo 79.º

Artigo 77.º

O agente com menos de 62 anos de idade cujas funções cessem por outro motivo que não seja morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação ou do disposto no artigo 9.º do anexo 6 tem direito, ao deixar o serviço, a uma indemnização de saída calculada segundo o artigo 10.º do anexo 6.

Esta indemnização é reduzida dos montantes pagos em aplicação do artigo 79.º

▼B

Secção D

Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e morte e do regime de pensões*Artigo 78.º*

1. As prestações pagas segundo o regime de segurança social previsto nas secções B e C são a cargo do orçamento da Europol. Os Estados-Membros garantem conjuntamente o pagamento dessas prestações segundo o critério de repartição fixado para o financiamento de tais despesas.
2. Os agentes contribuem com um terço para o financiamento deste regime de segurança social. A contribuição é de 8,25 % do vencimento de base e é deduzida mensalmente da remuneração do interessado.
3. O vencimento está sempre sujeito à dedução da contribuição para o regime de pensões.
4. As contribuições devidamente cobradas não podem ser reembolsadas. As contribuições indevidamente cobradas não conferem direito a pensão; são reembolsadas sem juros a pedido do interessado ou dos beneficiários por seu intermédio.

Artigo 79.º

Segundo as condições a estabelecer pelo Conselho de Administração, sob proposta do director apresentada após consulta do Comité do Pessoal, o agente pode requerer que a Europol efectue quaisquer pagamentos que ele seja obrigado a fazer para constituir ou manter direitos de pensão no seu país de origem.

Tais pagamentos não podem exceder 16,5 % do seu vencimento de base e ficam a cargo do orçamento da Europol.

Secção E

Liquidação dos direitos*Artigo 80.º*

A Europol é responsável pelo cálculo das pensões de aposentação, de invalidez, de sobrevivência ou provisórias. A relação pormenorizada desse cálculo é comunicada ao agente ou aos beneficiários por seu intermédio e à entidade pagadora, juntamente com a decisão que concede a pensão.

A pensão de aposentação ou de invalidez não pode ser acumulada com o vencimento a cargo da Europol nem com o subsídio previsto no artigo 59.º

Artigo 81.º

O montante de pensão pode ser revisto a qualquer momento, em caso de erro ou omissão de qualquer natureza.

As pensões podem ser modificadas ou suprimidas se a sua atribuição tiver sido contrária ao disposto no presente estatuto ou no seu anexo 6.

Artigo 82.º

Por morte de um agente ou antigo agente que beneficiava de uma pensão de aposentação ou de invalidez, as pessoas com direito a beneficiar de uma pensão de sobrevivência que não a requererem no prazo de um ano a contar da data da morte perdem os seus direitos, salvo em caso de força maior devidamente comprovada.

Artigo 83.º

O antigo agente e as pessoas com direito a beneficiar das prestações do regime de pensões são obrigados a apresentar os documentos escritos

▼B

que possam ser exigidos e a informar a Europol de quaisquer factos que possam afectar o seu direito à prestação.

Artigo 84.º

O agente cujos direitos à pensão forem suprimidos, no todo ou em parte, em aplicação do presente estatuto tem o direito de requerer o reembolso das contribuições por si pagas para o regime de pensões, proporcionalmente à redução efectuada na pensão.

Secção F

Pagamento das prestações*Artigo 85.º*

As prestações previstas no presente regime de segurança social são pagas mensalmente por período vencido. Estas prestações são pagas, em nome da Europol, pela instituição designada pela Europol; nenhuma outra instituição pode, seja sob que designação for, pagar pelos seus fundos próprios as prestações previstas no presente regime de segurança social. O artigo 71.º é aplicável por analogia.

Os beneficiários podem optar receber as suas prestações quer na moeda do seu país de origem, quer na moeda do seu país de residência, quer em ► **M2** euros ◀; esta escolha é efectiva durante pelo menos dois anos.

Secção G

Sub-rogação da Europol*Artigo 86.º*

1. Se a causa da morte, acidente ou doença que vitima um agente da Europol for imputável a um terceiro, a Europol fica automaticamente sub-rogada, até ao limite das obrigações estatutárias que lhe incumbem em consequência do facto danoso, nos direitos do lesado ou dos beneficiários por seu intermédio contra o terceiro responsável, incluindo o direito de acção.

2. A sub-rogação referida no n.º 1 abrange, nomeadamente:

- as remunerações mantidas ao agente durante o período da sua incapacidade temporária de trabalho, em aplicação do artigo 38.º,
- os pagamentos efectuados na sequência da morte do agente ou antigo agente titular de uma pensão, em aplicação do artigo 48.º,
- as prestações relativas à cobertura dos riscos de doença e acidente, pagas em aplicação dos artigos 56.º e 57.º,
- o pagamento das despesas de transporte do corpo, em aplicação do artigo 61.º,
- os abonos familiares suplementares pagos por motivo de doença grave, enfermidade ou deficiência de um filho a cargo, em aplicação do n.º 3 do artigo 46.º e do n.º 3 do artigo 2.º do anexo 5,
- as pensões de invalidez pagas na sequência de acidente ou doença de que resulte invalidez permanente que impeça o agente de exercer as suas funções,
- as pensões de sobrevivência pagas na sequência da morte do agente ou antigo agente ou da morte do cônjuge de um agente ou antigo agente titular de uma pensão, não sendo esse cônjuge funcionário da Europol,
- as pensões de órfão, pagas sem limite de idade a favor do filho do agente ou antigo agente se esse filho sofrer de doença grave, enfermidade ou deficiência que o impeçam de prover às suas necessidades após a morte da pessoa de quem estava a cargo.

3. Todavia, a sub-rogação da Europol não abrange o direito a indemnização por danos puramente pessoais tais como os danos morais, os danos de dor e sofrimento e a parte dos danos de desfigu-

▼B

ração e desvalorização física que exceda o montante atribuído por esses danos nos termos do artigo 57.º

4. O disposto nos n.ºs 1, 2 e 3 não impede uma acção por direito próprio da Europol.

CAPÍTULO 7

PAGAMENTOS POR EXCESSO E POR DEFEITO

Artigo 87.º

Qualquer soma paga a mais ao abrigo do presente estatuto, nos cinco anos anteriores à descoberta do pagamento por excesso, dá lugar a reposição pelo beneficiário. As somas em falta, nos cinco anos anteriores à descoberta do pagamento por defeito, são restituídas ao beneficiário.

CAPÍTULO 8

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 88.º

1. O incumprimento por parte de um agente das obrigações decorrentes do presente estatuto ou da Convenção Europol, seja doloso ou por negligência, sujeita-o a sanção disciplinar.

2. As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência por escrito;
- b) Repreensão;
- c) Descida de um máximo de cinco escalões no correspondente grau da tabela salarial, durante um período não superior a seis meses, ou redução do salário mensal de base até um máximo de 25 %, por um período não superior a seis meses;
- d) Colocação do agente no grau da tabela salarial abaixo daquele em que está à data da medida disciplinar;
- e) Despedimento, e, eventualmente, redução ou supressão do direito à pensão de aposentação, sem que as consequências desta medida afectem as pessoas a seu cargo;
- f) Cessação do contrato dos agentes recrutados nos serviços competentes referidos no n.º 4 do artigo 2.º da Convenção Europol (com recomendação de sanção disciplinar).

3. Para aplicação das sanções disciplinares deverá ser tida em conta a gravidade do incumprimento das obrigações, bem como as circunstâncias atinentes, incluindo a intenção, qualquer eventual perturbação do funcionamento normal da Europol, prejuízos causados à própria Europol, aos seus princípios disciplinares ou hierarquia, e a reincidência do agente em causa.

4. Uma infracção não pode dar origem a mais que uma sanção disciplinar.

5. As sanções disciplinares são aplicadas sem prejuízo da responsabilidade penal incorrida pelo agente pela falta às suas obrigações.

6. Tanto o agente que persuada outro agente a faltar às suas obrigações, como o superior que tolere essa falta com conhecimento de causa serão sujeitos às mesmas sanções disciplinares que o agente em questão.

Artigo 89.º

É criado na Europol um Conselho de Disciplina que exerce as competências que lhe são atribuídas pelo presente estatuto. A composição e as regras de funcionamento do Conselho de Disciplina são estabelecidas no anexo 7.

▼B

O director pode aplicar a sanção de advertência por escrito ou repreensão sem consultar o Conselho de Disciplina, com base em proposta do superior hierárquico do agente ou por sua própria iniciativa. O interessado deve ser informado disso por escrito e ser ouvido antes da medida ser tomada.

As outras sanções são decididas pelo director depois de completado o processo disciplinar previsto no anexo 7. O processo disciplinar é instaurado pelo director, por proposta do superior imediato do agente ou por sua iniciativa, depois de ouvido o interessado.

Artigo 90.º

Quando um agente é acusado de falta grave pelo director, quer se trate de incumprimento das suas obrigações profissionais quer de infracção de direito comum, o director pode ordenar a sua suspensão imediata. Esta decisão é comunicada ao agente por escrito. O não cumprimento da obrigação de confidencialidade estabelecida no artigo 10.º é considerado falta grave.

A decisão de suspender o agente deve especificar se este continua a receber a sua remuneração durante o período de suspensão ou se lhe é imposta uma redução de salário; essa redução será metade do seu vencimento de base.

É tomada uma decisão final no prazo de seis meses a contar da data em que o agente foi suspenso. Se não for tomada nenhuma decisão no prazo de seis meses, o agente receberá novamente a sua remuneração completa.

Se não for tomada nenhuma medida disciplinar ou não for aplicada mais do que uma advertência por escrito, uma repreensão, uma descida de escalão ou uma redução de salário nos termos do n.º 2, alínea c), do artigo 88.º, ou se não for tomada uma decisão final no prazo fixado no parágrafo anterior, o agente em questão tem direito ao reembolso das reduções efectuadas na sua remuneração.

Porém, se o agente for demandado em justiça pelos mesmos actos, só será tomada uma decisão final depois de o tribunal competente ter proferido o seu veredicto.

Artigo 91.º

O agente punido com sanção disciplinar diferente do despedimento ou cessação de contrato pode requerer todos os anos, com início um ano depois da data em que foi imposta a sanção, que seja retirada do seu processo individual qualquer referência a essa sanção.

O director decidirá, após consulta do Conselho de Disciplina nos casos em que este intervém no processo disciplinar, se deve ser deferido o pedido do funcionário; se o pedido for deferido, deve ser comunicada ao funcionário a nova composição do seu processo individual.

Se for imposta uma das medidas disciplinares referidas no n.º 2, alíneas d), e) ou f), do artigo 88.º a um funcionário recrutado nos serviços competentes referidos no n.º 4 do artigo 2.º da Convenção Europol, o director terá de informar do facto esse serviço competente. Se for imposta uma sanção disciplinar diferente, o director decidirá se informa ou não o serviço competente.

O parágrafo anterior aplica-se *mutatis mutandis* nos casos em que a referência à sanção disciplinar tiver sido retirada do processo individual de acordo com o presente artigo.

CAPÍTULO 9

VIAS DE RECURSO

Artigo 92.º

1. Qualquer pessoa abrangida pelo presente estatuto pode submeter ao director um requerimento para que tome uma decisão a seu respeito. O director comunica a sua decisão fundamentada ao interessado num

▼B

prazo de quatro meses a contar do dia da introdução do requerimento. Findo este prazo, a falta de resposta ao requerimento vale como decisão implícita de indeferimento, contra a qual pode ser feita reclamação nos termos dos parágrafos seguintes.

2. Qualquer pessoa abrangida pelo presente estatuto pode apresentar ao director uma reclamação contra um acto que lhe cause prejuízo, quer porque o director tomou uma decisão quer porque se absteve de tomar uma medida imposta pelo estatuto. A reclamação deve ser apresentada no prazo de três meses. Este prazo começa a correr:

- no dia da publicação do acto, se se tratar de uma medida de carácter geral,
- no dia da notificação da decisão ao destinatário e, em todo o caso, o mais tardar no dia em que este recebeu a notificação, se a medida for de carácter individual; contudo, se a medida de carácter individual for de natureza a causar prejuízo a outra pessoa, este prazo começa a correr, para essa pessoa, no dia em que ela recebe a notificação da medida e, em todo o caso, o mais tardar no dia da publicação do acto,
- no dia em que termina o prazo fixado para a resposta, quando a reclamação diz respeito a uma decisão implícita de indeferimento na acepção do n.º 1.

O director comunica a sua decisão fundamentada ao interessado num prazo de quatro meses a contar do dia da introdução da reclamação. Findo este prazo, a falta de resposta à reclamação vale como decisão implícita de indeferimento, contra a qual pode ser interposto recurso nos termos do artigo 93.º

3. O requerimento ou a reclamação de um agente devem ser introduzidos pela via hierárquica, salvo se disserem respeito ao superior hierárquico directo, podendo nesse caso ser apresentados directamente ao nível hierárquico seguinte.

Artigo 93.º

1. O Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias é competente para decidir sobre qualquer litígio entre a Europol e qualquer pessoa abrangida pelo presente estatuto que tenha por objecto a legalidade de um acto que cause prejuízo a essa pessoa, na acepção do n.º 2 do artigo 92.º Nos litígios de carácter pecuniário, o Tribunal de Justiça tem competência de plena jurisdição.

2. Um recurso para o Tribunal de Justiça só pode ser aceite:

- se tiver sido previamente apresentada uma reclamação ao director, na acepção do n.º 2 do artigo 92.º e no prazo nele previsto, e
- se essa reclamação tiver sido indeferida por decisão explícita ou implícita.

3. O recurso referido no n.º 2 deve ser interposto num prazo de três meses. Este prazo começa a correr:

- no dia da notificação da decisão tomada em resposta à reclamação,
- no dia em que termina o prazo fixado para a resposta, quando o recurso diz respeito a uma decisão implícita de indeferimento de uma reclamação feita nos termos do n.º 2 do artigo 92.º; contudo, quando uma reclamação é indeferida por decisão explícita depois de ter sido indeferida por decisão implícita mas antes de terminar o prazo para interpor recurso, começa a correr um novo prazo para interpor recurso.

4. Em derrogação do n.º 2, o interessado pode, após ter apresentado uma reclamação ao director, na acepção do n.º 2 do artigo 92.º, recorrer de imediato para o Tribunal de Justiça, desde que este recurso seja acompanhado de um requerimento tendente a obter ou a suspensão do acto contestado ou providências cautelares. Neste caso, o processo relativo à acção principal perante o Tribunal de Justiça é suspenso até ao momento de ser tomada uma decisão explícita ou implícita de indeferimento da reclamação.

▼B

5. Os recursos previstos no presente artigo são instruídos e julgados segundo o regulamento processual do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

CAPÍTULO 10

CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Artigo 94.º

Para além da cessação por morte do agente, as funções do pessoal da Europol cessam:

1. Nos contratos por tempo determinado:

- a) Na data fixada no contrato;
- b) No termo do prazo de pré-aviso fixado no contrato, se este último incluir uma cláusula que permita ao agente ou à Europol a sua rescisão antes do termo. O prazo de pré-aviso não pode ultrapassar três meses, nem ser inferior a um mês. Para o agente da Europol cujo contrato tenha sido renovado, o referido prazo não pode ser inferior a um mês por cada ano de serviço cumprido, devendo ser no mínimo de um mês e no máximo de seis meses;
- c) No final do mês em que o funcionário atingir 62 anos de idade.

Em caso de rescisão do contrato por parte da Europol, o agente tem direito a uma indemnização igual à terça parte do seu vencimento de base relativo ao período compreendido entre a data de cessação do serviço e a data do termo do contrato.

2. Nos contratos por tempo indeterminado:

- a) Findo o prazo de pré-aviso fixado no contrato; este pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço cumprido e deve ter um mínimo de três meses e um máximo de dez meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de licença de parto ou de licença por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. Por outro lado, o prazo de pré-aviso é suspenso, dentro dos limites acima referidos, durante o período de gozo das referidas licenças;
- b) No final do mês em que o funcionário atingir 62 anos de idade.

Artigo 95.º

A Europol pode rescindir sem pré-aviso o contrato, tanto por tempo determinado como por tempo indeterminado:

- a) No decurso ou no termo do período de estágio, nos termos previstos no artigo 26.º;
- b) Se o agente deixar de preencher as condições previstas no n.º 2, alíneas a) e d), do artigo 24.º Todavia, se o funcionário deixar de preencher as condições previstas no n.º 2, alínea d), do artigo 24.º, a rescisão apenas pode efectuar-se de acordo com o disposto no artigo 65.º;
- c) Se o agente não puder retomar as suas funções no termo da licença por doença com remuneração, prevista no artigo 38.º Neste caso, o agente beneficia de um subsídio igual ao seu vencimento de base, bem como dos abonos familiares, na proporção de dois dias por cada mês de serviço cumprido.

Artigo 96.º

1. Terminado o processo disciplinar previsto no anexo 7, o contrato pode ser rescindido sem pré-aviso por motivo disciplinar em caso de falta grave aos deveres a que o funcionário se encontra vinculado, cometida voluntariamente ou por negligência. A decisão fundamentada é tomada pelo director, após ter sido dada ao interessado a possibilidade de apresentar a sua defesa.

▼B

Antes da rescisão do contrato, o agente pode ser suspenso, nos termos do disposto no artigo 90.º

2. Em caso de rescisão do contrato nos termos do n.º 1, o director pode decidir:

- a) Limitar a indemnização de saída prevista no artigo 77.º ao reembolso da contribuição prevista no artigo 78.º, acrescida dos juros compostos à taxa fixada no artigo 10.º do anexo 6;
- b) Retirar ao interessado a totalidade ou parte do reembolso de despesas de mudança de residência previstas no n.º 2 do artigo 8.º do anexo 5.
- c) Retirar ao interessado toda ou parte da compensação referida no n.º 1 do artigo 94.º

Artigo 97.º

1. A Europol rescindirá sem pré-aviso o contrato se o director verificar que:

- a) No momento da admissão, o agente prestou intencionalmente informações falsas sobre as suas aptidões profissionais ou quanto aos requisitos estabelecidos no n.º 2 do artigo 24.º, e que
- b) Essas informações falsas foram determinantes para a sua admissão.

2. Neste caso, o director pronunciará a rescisão do contrato do agente, depois de ouvido o interessado, e uma vez concluído o processo disciplinar previsto no anexo 7.

Antes da rescisão do contrato, o agente pode ser suspenso nos termos do artigo 90.º

É aplicável o disposto no n.º 2 do artigo 96.º

TÍTULO III**AGENTES LOCAIS***Artigo 98.º*

Sem prejuízo do disposto no presente título, as condições de emprego dos agentes locais, especialmente no que diz respeito a:

- a) Modalidades de admissão e de rescisão dos contratos,
- b) Licenças e
- c) Remuneração,

são fixadas pela Europol com base na regulamentação e nos usos do local em que o agente for chamado a exercer as suas funções.

Os agentes locais ficarão vinculados pelas disposições relativas ao segredo profissional e ao sigilo constantes dos artigos 31.º e 32.º da Convenção Europol e quaisquer regulamentos deles derivados.

Artigo 99.º

Em matéria de segurança social, a Europol assumirá os encargos que incumbem às entidades patronais por força da regulamentação existente nos Países Baixos.

Artigo 100.º

1. Os litígios entre a Europol e um agente local em serviço num Estado-Membro ficam submetidos aos órgãos jurisdicionais competentes por força da legislação em vigor no local em que este exerce as suas funções.

2. Os litígios entre a Europol e um agente local em serviço num país terceiro ficam submetidos a uma instância de arbitragem, nas condições definidas na cláusula de arbitragem constante do contrato do agente.



TÍTULO IV

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 101.º

1. Os agentes afectos à unidade «Droga» da Europol nos termos do n.º 2 do artigo 5.º da Acção Comum de 10 de Março de 1995 (JO L 62 de 20.3.1995, p. 1), que tenham exercido satisfatoriamente as suas funções, segundo avaliação escrita da Direcção da UDE, devem receber do director da Europol uma proposta de novo contrato nos termos do presente estatuto, no prazo de seis meses a contar da sua entrada em vigor.
2. Esses contratos terão inicialmente um prazo de um a quatro anos, em relação aos agentes da Europol, nos termos do artigo 6.º, ou serão por tempo indeterminado em relação aos agentes locais, nos termos do artigo 98.º
3. No âmbito do período de transição referido no n.º 5, a duração dos contratos por período fixo será ajustada para menos pelo director, conforme a preferência expressa pelo Estado-Membro interessado.
4. A descrição das funções no contrato a propor terá em conta as tarefas e funções exercidas pelo agente durante o período de afectação à unidade «Droga» da Europol, bem como as suas habilitações e experiência para o lugar a que o contrato diz respeito. O contrato produzirá efeitos no prazo de seis meses a contar da data de entrada em vigor do presente estatuto.
5. Ao propor os contratos acima referidos, o director agirá segundo um plano de transição, que terá sido previamente por si apresentado ao Conselho de Administração, para aprovação. Esse plano deverá ter em conta a rotação prevista no artigo 6.º, a necessária continuidade da organização no âmbito do novo orçamento, o número de anos de serviço na UDE, os interesses dos Estados-Membros e a sua adequada representação nos quadros da Europol, os interesses do Estado de sede, bem como os interesses dos indivíduos afectados. Nesse plano de transição, cada lugar será visto separadamente.
6. A afectação do agente que recuse a oferta ou cujo serviço durante o período UDE não tenha sido considerado satisfatório será dada como finda na data dessa recusa ou na data em que o agente receber a comunicação de que não lhe é proposto nenhum contrato.

Artigo 102.º

A tabela salarial constante do artigo 45.º será revista nos termos do artigo 44.º quando o presente estatuto entrar em vigor.

Artigo 103.º

Aos agentes destacados pelos Estados-Membros para a UDE, à excepção dos agentes de ligação, poderá ser proposto um contrato nos termos do artigo 101.º, com a aprovação das autoridades que os destacaram.

TÍTULO V

ENTRADA EM VIGOR

Artigo 104.º

O presente Estatuto do Pessoal entra em vigor em 1 de Janeiro de 1999.

▼B

Feito em Bruxelas, em 3 de Dezembro de 1998.

Pelo Conselho

O Presidente

K. SCHLÖGL

▼ **B***ANEXO I***Lista de lugares da Europol**▼ **M3**

1. Sob reserva do n.º 3, são os seguintes os lugares na Europol:

Director

Directores adjuntos

Subdirectores

Chefe de

Cooperação com Estados terceiros e organizações internacionais

Apoio operacional e técnico

Assuntos centrais

Análise

Desenvolvimento

Informações e conhecimentos especializados

Terrorismo

Fontes de acesso público e documentação

Tecnologias da informação e das comunicações

Recursos humanos

Relações públicas

Segurança

Criminalidade financeira e falsificação de moeda

Planeamento

Chefe de

Finanças

Assuntos jurídicos

Conferências, viagens e instalação

Serviços gerais

Investigação

Primeiros oficiais

Aplicação da lei (áreas especializadas)

Apoio à investigação

Apoio operacional e técnico

Desenvolvimento

Análise

Recursos humanos — Recrutamento

Imprensa e relações públicas

Investigação

Primeiros oficiais

Fontes de acesso público e documentação

Tecnologias da informação e das comunicações

Assuntos centrais

Planeamento

Assuntos jurídicos

Protecção dos dados

Conferência, viagens e instalação

Finanças

Serviços gerais

Recursos humanos — Administração de salários e subsídios

Recursos humanos — Formação interna

[Segurança] (¹)

Segundos oficiais

Aplicação da lei (áreas especializadas)

▼ **M3**

| | |
|--------------------|---|
| | Apoio à investigação |
| | Apoio operacional e técnico |
| | Desenvolvimento |
| | Análise |
| | Investigação |
| Segundos oficiais | Fontes de acesso público e documentação Tecnologias da informação e das comunicações Assuntos centrais Planeamento Assuntos jurídicos Protecção dos dados Recursos humanos Finanças Conferências, viagens e instalação Serviços gerais Imprensa e relações públicas [Segurança] ⁽¹⁾ |
| Subdirectores | Assistentes do director e dos directores adjuntos |
| Assistentes | Assistentes administrativos (todos os departamentos e unidades relevantes) Assistentes técnicos * |
| Assistentes | Assistentes de análise |
| Outro pessoal | Condutores especializados * Condutores * [Agentes de segurança] ⁽¹⁾ * Operadores * Trabalhadores qualificados * |

⁽¹⁾ O pessoal de segurança continuará a ser pago segundo as condições locais enquanto esta categoria for predominantemente paga pelo Governo neerlandês. Isto é indicado nesta proposta colocando esses lugares entre parênteses rectos.

A presente lista pode ser alterada por decisão unânime do Conselho de Administração.

▼ **B**

2. Os lugares listados a negro apenas podem ser ocupados por pessoal proveniente dos serviços nacionais competentes, em conformidade com os artigos 2.º e 6.º do presente Estatuto. Por serviços nacionais competentes entendem-se todos os organismos públicos existentes nos Estados-Membros que, nos termos da legislação nacional, sejam responsáveis pela prevenção e combate à criminalidade. O Estado-Membro em questão informará a Europol se considera ou não um candidato a um dos lugares Europol listados a negro como pertencente a um dos seus serviços nacionais competentes.

3. O Conselho de Administração da Europol participará na elaboração do orçamento e no quadro de pessoal, nos termos do n.º 1, ponto 15, do artigo 28.º da Convenção Europol. Nesse contexto, proporá ao Conselho como e até que ponto os lugares listados no presente anexo poderão ser ocupados ou combinados. O Conselho decide a adopção do orçamento da Europol, nos termos do artigo 35.º da Convenção Europol.

4. Se o Conselho de Administração decidir, na âmbito da elaboração do quadro do pessoal e do orçamento, que um determinado lugar numa das categorias listadas a negro deverá ser preenchido por recrutamento aberto, esse posto poderá ser preenchido por concurso. Em tais casos, o contrato proposto apenas

▼B

poderá ser temporário, com a possibilidade de ser renovado uma vez, nos termos do artigo 6.º do Estatuto do Pessoal.

5. Os lugares assinalados com um asterisco (*) serão considerados lugares a preencher por agentes locais, tal como referido no artigo 3.º do presente Estatuto. Contudo, o Conselho poderá decidir, sob proposta do Conselho de Administração por iniciativa do director, e no prazo de dois anos a contar da entrada da Convenção Europol em vigor, se estes lugares continuam ou não a ser destinados a agentes locais.

6. Os lugares referidos no n.º 1 corresponderão aos seguintes graus, nos termos do artigo 45.º do presente estatuto:

| <i>Grau</i> | <i>Lugar</i> |
|-------------|---|
| 1 | Director |
| 2 | Director-adjunto |
| 3 | Subdirector |
| 4 a 5 | Chefe de Divisão |
| 5 a 7 | Primeiro oficial |
| 6 a 10 | Assistente de Direcção |
| 7 a 10 | Segundo oficial, assistente |
| 11 a 13 | Condutor, operador, operário qualificado, agente de segurança |

▼B

ANEXO 2

Processos de selecção

Artigo 1.º

A selecção para os lugares da Europol será feita com base na aptidão pessoal e qualificação profissional. Será tão importante uma composição equilibrada de homens e mulheres como uma representação adequada de nacionais de todos os Estados-Membros e das línguas oficiais da União Europeia.

A Europol segue uma política de igualdade de oportunidades para todo o pessoal, independentemente da origem étnica, crenças religiosas ou qualquer outro factor não pertinente.

O recrutamento para os lugares da Europol será feito em conformidade com o capítulo III do Estatuto do Pessoal e as disposições seguintes.

▼M3*Artigo 2.º*

1. Será criado pelo director da Europol um Comité de Selecção. O referido comité aconselhará o director sobre a aptidão dos candidatos e procurará listar os mesmos pela ordem dos seus méritos, tendo em conta o artigo 1.º, bem como a obrigação, enunciada no n.º 2 do artigo 30.º da Convenção Europol, de ter em conta uma representação adequada de nacionais de todos os Estados-Membros e das línguas oficiais da União Europeia.

2. A composição do Comité de Selecção varia conforme a categoria do lugar a preencher.

3. Para os lugares de subdirector, o Comité de Selecção será composto pelo director ou seu representante, que será o presidente do Comité, por um director-adjunto e pelo chefe da unidade de recursos humanos. Além disso, três Estados-Membros, incluindo a Presidência, poderão, se o desejarem, designar um representante seu como membro do Comité de Selecção.

4. Para os lugares dos graus 4 a 6 e os lugares de primeiro oficial do grau 7 nos termos do artigo 45.º e do anexo 1 do presente Estatuto do Pessoal, o Comité de Selecção será composto por um director adjunto, que será o presidente do comité, pelo chefe da unidade de recursos humanos e pelo chefe da unidade em causa. Além disso, dois Estados-Membros, incluindo a Presidência, poderão, se o desejarem, designar um representante seu como membro do Comité de Selecção.

5. Cada Presidência escolherá por sorteio, no início do semestre, que outros Estados-Membros poderão estar representados no Comité de Selecção durante o período de presidência, nos termos dos n.ºs 3 e 4.

6. Para os lugares dos graus 7 (excluindo os lugares de primeiro oficial) a 13 nos termos do artigo 45.º e do anexo 1 do presente Estatuto do Pessoal, o Comité de Selecção será composto por um director adjunto ou seu representante, que será o presidente do comité, por um representante da unidade de recursos humanos e pelo chefe da unidade em causa. Além disso, a Presidência poderá, se o desejar, designar um representante seu como membro do Comité de Selecção.

▼B

7. O Comité de Selecção decidirá se, para uma determinada vaga, deverá ser nomeado pelo director um perito externo para o comité para o assistir em questões técnicas.

8. Se um dos membros do Comité de Selecção tiver relação pessoal com um dos candidatos a um lugar da Europol, não participará no processo de selecção. Em tais casos, o Comité de Selecção propõe ao director a sua substituição.

9. Em caso de empate nas votações do Comité de Selecção, o presidente tem voto de qualidade.

10. Comité do Pessoal será informado de todas as vagas e processos de selecção.

11. A Divisão do Pessoal assegura o secretariado do Comité de Selecção e outras funções administrativas relacionadas com os processos de selecção.

Artigo 3.º

1. Para cada lugar vago, será feito um anúncio de vaga pela Europol, com a descrição pormenorizada da natureza do lugar, incluindo a remuneração, as funções a exercer e as habilitações, aptidões e experiência exigidas.

▼B

O anúncio de vaga especificará que os candidatos apresentem as suas candidaturas por escrito, juntamente com um *curriculum vitae*.

O anúncio de vaga incluirá também informações sobre o controlo de segurança a que terá de ser sujeito o candidato aprovado, em conformidade com a regulamentação sobre protecção do sigilo decorrente do artigo 31.º da Convenção Europol.

2. As vagas para lugares na Europol serão anunciadas em todos os Estados-Membros.

A Europol informará as unidades nacionais Europol de todas as vagas existentes para lugares na Europol. As unidades nacionais informarão dessas vagas todos os organismos pertinentes desse Estado-Membro. Os serviços nacionais competentes terão a responsabilidade de assegurar que é dado conhecimento dessas vagas a todos organismos e pessoal interessados.

No caso de haver lugares vagos que também possam ser ocupados por pessoas não provenientes dos serviços nacionais competentes na acepção do n.º 4 do artigo 2.º da Convenção Europol, essas vagas também serão anunciadas directamente pela Europol, tanto no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* como noutros órgãos de informação, para assegurar a máxima cobertura em todos os Estados-Membros.

3. Para todos os lugares vagos, serão tidas em consideração tanto candidaturas internas como externas.

Artigo 4.º

Os candidatos terão de apresentar as candidaturas à Europol no prazo de 60 dias a contar da data de publicação do anúncio oficial. A Europol enviará aviso de recepção aos candidatos.

Artigo 5.º

O Comité de Selecção fará uma selecção inicial das candidaturas recebidas, com base nas habilitações, experiência, perfil pretendido e qualquer das pré-selecções previstas no artigo 24.º do Estatuto do Pessoal.

Nos casos referidos no n.º 6 do artigo 2.º, o Comité de Selecção poderá decidir deixar a selecção inicial a cargo de um ou mais dos seus membros.

Poderá ser seleccionado um mínimo de cinco, se possível, e um máximo de 20 candidatos por lugar a preencher, os quais serão convidados a submeter-se a um teste escrito específico e relacionado com o lugar a ocupar, ou a qualquer outro procedimento de avaliação. O Comité de Selecção decidirá das necessidades específicas.

Artigo 6.º

Os testes serão preparados pelo director da Europol em consulta com o Comité de Selecção, a fim de avaliar as habilitações e experiência específicas dos candidatos ao lugar em questão. Os resultados dos testes serão classificados, em regime de anonimato, pelo Comité de Selecção.

Artigo 7.º

O Comité de Selecção entrevista todos os candidatos aprovados nos testes. Essas entrevistas também podem ser usadas para avaliar os conhecimentos que os candidatos têm das línguas oficiais da União Europeia, em correlação com o n.º 2 do artigo 30.º da Convenção Europol e com o artigo 24.º do Estatuto do Pessoal.

As perguntas feitas aos candidatos não terão relação alguma com a actividade profissional ou origem social dos familiares do candidato.

Artigo 8.º

Os testes e as entrevistas terão lugar na Haia. As despesas de viagem e quaisquer despesas de estadia e alojamento serão reembolsadas aos candidatos segundo as regras definidas no anexo 5 do Estatuto do Pessoal.

Artigo 9.º

Depois de completadas as entrevistas, o Comité de Selecção elabora a lista dos candidatos aprovados por ordem dos seus méritos; esta lista é comunicada ao director o mais rapidamente possível.

▼ **M3**

Se o Comité de Selecção chegar à conclusão de que nenhum dos candidatos é aceitável para o lugar, dará conhecimento disso ao director, que relança o anúncio para esse lugar logo que possível. Nesse caso, os prazos podem ser mais curtos.

▼ **B**

Artigo 10.º

O director toma uma decisão o mais rapidamente possível depois de receber os resultados do Comité de Selecção e informa os membros do comité da sua decisão.

O director informa os candidatos dos resultados deste processo.

▼B*ANEXO 3***Regras de compensação e remuneração de horas extraordinárias***Artigo 1.º*

Dentro dos limites fixados no artigo 33.º do Estatuto do Pessoal, as horas extraordinárias prestadas por agentes dos graus 11 a 13 do artigo 45.º do Estatuto do Pessoal dão direito a tempo livre de compensação ou a remuneração, nas condições a seguir indicadas:

- a) Cada hora extraordinária dá direito a uma hora e meia de tempo livre de compensação; se a hora extraordinária for prestada entre as 22 horas e as 7 horas ou num domingo ou dia feriado, é compensada com duas horas de tempo livre; o tempo livre de compensação é concedido tendo em conta as exigências do serviço e as preferências do interessado;
- b) Se as necessidades de serviço não permitirem esta compensação durante o mês seguinte àquele em que foram prestadas as horas extraordinárias, o director autoriza a remuneração das horas extraordinárias não compensadas, na percentagem de 0,578 % do vencimento de base mensal por cada hora extraordinária e conforme o disposto na alínea a);
- c) Para obter o tempo livre de compensação ou a remuneração de uma hora extraordinária, é necessário que o trabalho extraordinário prestado tenha sido superior a 30 minutos.

Artigo 2.º

Se o agente se desloca em serviço, o tempo necessário para chegar ao lugar de destino e para regressar não é considerado como prestação de horas extraordinárias para efeitos do presente anexo. O tempo de trabalho no lugar da missão que exceda o número normal de horas de trabalho pode ser compensado com tempo livre ou remunerado, consoante o caso, por decisão do director.

▼ **B***ANEXO 4***Licenças****SUMÁRIO**

| | <i>Artigos</i> |
|-------------------------------|----------------|
| SECÇÃO 1: Licença anual | 1.º a 5.º |
| SECÇÃO 2: Licenças especiais | 6.º |
| SECÇÃO 3: Tempo de deslocação | 7.º |

SECÇÃO 1

Licença anual*Artigo 1.º*

Nos anos de início e de cessação de funções, o agente tem direito a uma licença de férias de dois dias e meio úteis por cada mês completo de serviço, a dois dias úteis por cada fracção de mês superior a 15 dias e a um dia útil por cada fracção de mês igual ou inferior a 15 dias.

A licença anual de férias pode ser gozada de uma só vez ou em vários períodos, segundo a conveniência do agente e as necessidades do serviço. Deve, contudo, compreender pelo menos um período de duas semanas consecutivas. No início de funções, um agente só tem licença anual de férias depois de completados três meses de serviço; essa licença pode ser concedida antes pelo director, em casos excepcionais e por razões devidamente justificadas.

Artigo 3.º

Se, durante a licença anual de férias, o agente contrair doença que o impediria de assegurar o serviço se não estivesse de licença, esta será prolongada por um período igual ao da incapacidade, sob reserva de apresentar atestado médico.

Artigo 4.º

Se, por razões não imputáveis às necessidades do serviço, o agente não tiver gozado na totalidade a sua licença anual de férias antes do final do ano civil em curso, não poderão transitar para o ano seguinte mais do que 12 dias de férias. Esses dias transitados terão de ser utilizados no ano seguinte.

Artigo 5.º

Se, por razões de serviço, um agente tiver de interromper a licença anual de férias ou vir revogada a sua licença, são-lhe reembolsadas quaisquer despesas suplementares, devidamente comprovadas, que tenha suportado em consequência desse facto, sendo-lhe concedido um novo período para deslocação.

SECÇÃO 2

Licenças especiais*Artigo 6.º*

1. Para além da licença anual de férias, pode ser concedida licença especial, a pedido do agente. Em particular, será concedida licença especial nos casos abaixo previstos, nos limites indicados:

- a) Casamento do agente: cinco dias;
- b) Mudança de residência do agente: até dois dias;
- c) Nascimento ou casamento de um filho: dois dias;
- d) Morte do cônjuge: cinco dias;
- e) Morte de um filho: cinco dias;
- f) Morte de pai ou mãe, ou de pai ou mãe do cônjuge: três dias;
- g) Doença grave do cônjuge: até três dias;
- h) Doença grave de um filho: até dois dias.

▼B

2. Nos casos mencionados no n.º 1, alíneas d) a h), o director pode alargar a licença especial até um máximo de dez dias.

SECÇÃO 3

Tempo de deslocação*Artigo 7.º*

1. Os períodos de licença previstos na secção 1 são acrescidos de um máximo de quatro dias de tempo de deslocação para as viagens de ida e regresso, com base no tempo normal necessário para viajar directamente de comboio ou, se tal não for possível, de avião, entre o local de gozo da licença e o lugar de afectação, se a distância entre os dois lugares for superior a 350 km por caminho-de-ferro. Para efeitos do presente artigo, o local de gozo da licença anual de férias é o lugar de origem, tal como o determina o artigo 6.º, n.º 3, do anexo 5.

2. Se for concedida licença especial nos termos da secção 2, o tempo de deslocação será fixado por decisão especial do director, tendo em conta as necessidades específicas.

▼B*ANEXO 5***Remuneração e reembolso de despesas****SUMÁRIO**

| | <i>Artigo</i> |
|--------------------------------------|---------------|
| SECÇÃO 1: Abonos familiares | 1.º a 3.º |
| SECÇÃO 2: Subsídio de expatriação | 4.º |
| SECÇÃO 3: Reembolso de despesas | |
| A. Subsídio de renda de casa | 5.º |
| B. Despesas de viagem | 6.º a 7.º |
| C. Despesas de mudança de residência | 8.º |
| D. Despesas de deslocação em serviço | 9.º a 14.º |
| E. Reembolso fixo de despesas | 15.º |

SECÇÃO 1**Abonos familiares***Artigo 1.º***▼M3**

1. O subsídio de lar é fixado em 5 % do vencimento de base do agente, não podendo exceder 5 % do montante fixado para o último escalão do grau 6 do artigo 45.º nem ser inferior a 5 % do montante fixado para o último escalão do grau 11.

▼B

2. Tem direito ao abono de lar:

- a) O agente casado;
- b) O agente que tenha um ou vários filhos a cargo na acepção dos n.ºs 2 e 3 do presente artigo;
- c) Por decisão especial e fundamentada do director, tomada com base em documentos comprovativos, o agente que, embora não preencha as condições previstas nas alíneas a) e b), assuma efectivamente encargos familiares.

▼M3

3. Se o cônjuge de um agente exercer uma actividade profissional lucrativa com rendimento anual superior, antes de deduzido o imposto, ao vencimento de base anual de um agente do décimo primeiro escalão do grau 12, o agente que tem direito ao abono de lar não beneficiará deste abono, salvo decisão especial do director. Todavia, o agente mantém o direito ao abono se o casal tiver um ou mais filhos a cargo.

▼B

4. Quando, em virtude das disposições precedentes, ambos os cônjuges, empregados ao serviço da Europol, tenham direito ao abono de lar, este é pago apenas ao cônjuge cujo vencimento de base for mais elevado.

5. Caso o agente tenha direito ao abono de lar unicamente a título da alínea b) do n.º 2 e todos os seus filhos a cargo, na acepção dos n.ºs 2 e 3 do artigo 2.º, estejam confiados à guarda de uma outra pessoa por lei ou por decisão judicial ou da autoridade administrativa competente, o abono de lar é pago a essa pessoa, por conta e em nome do agente. Esta condição é considerada preenchida no caso dos filhos maiores a cargo, se estes residirem habitualmente com o outro progenitor.

Todavia, se os filhos do agente forem confiados à guarda de várias pessoas diferentes, o abono de lar é repartido entre estas na proporção do número de filhos que estejam à sua guarda.

Se a pessoa a quem deve ser pago o abono de lar por conta de um agente, por força das disposições precedentes, tiver ela própria direito a tal abono em virtude da sua qualidade de agente ou agente, apenas lhe é pago o abono de montante mais elevado.

▼B

Artigo 2.º

1. O agente que tiver um ou vários filhos a cargo beneficiará, nas condições enunciadas nos n.ºs 2 e 3 adiante, de um abono de ►**M6** 253,25 EUR ◀ por mês por cada filho a cargo.
2. É considerado «filho a cargo» o filho legítimo, natural ou adoptivo do agente ou do seu cônjuge, desde que seja efectivamente sustentado pelo agente.
É também considerado filho a cargo a pessoa objecto de um pedido de adopção, desde que o processo de adopção tenha sido iniciado.
3. O abono por filho a cargo é concedido:
 - a) Automaticamente, para os filhos menores de 18 anos;
 - b) A pedido fundamentado do agente interessado, para os filhos de 18 a 26 anos de idade que estejam a adquirir formação escolar ou profissional.
4. A título excepcional e por decisão especial e fundamentada do director, tomada com base em documentos comprovativos, pode ser equiparada a filho a cargo qualquer pessoa para quem o agente tenha obrigação legal de alimentos e cujo sustento lhe imponha pesados encargos.
5. Se o filho a cargo sofrer de doença grave ou de invalidez que o impeça de prover ao seu sustento, o abono continua a ser pago, sem qualquer limite de idade, durante todo o tempo em que se mantiver tal doença ou invalidez.
6. Cada filho a cargo na acepção do presente artigo dá direito a um só abono por filho a cargo.
7. Caso o filho a cargo, na acepção dos n.ºs 2 e 3, esteja confiado, por lei ou por decisão judicial ou da autoridade administrativa competente, à guarda de uma outra pessoa, o abono é pago a esta última, por conta e em nome do agente.

Artigo 3.º

1. O agente com direito ao subsídio de expatriação beneficia de um abono escolar de montante igual a 75 % das despesas efectivas de escolaridade por si suportadas, até ao limite anual de ►**M6** 11 010,92 EUR ◀ por cada filho a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º, que frequente regularmente e a tempo inteiro um estabelecimento de ensino primário e secundário.

O abono escolar é de ►**M6** 2 477,46 EUR ◀ por ano para todos os agentes se o filho frequenta regularmente e a tempo inteiro um estabelecimento de ensino superior.

O direito ao abono escolar tem início no primeiro dia do mês em que o filho comece a frequentar um estabelecimento de ensino primário e extingue-se no fim do mês em que o filho atinja 21 anos de idade.

2. O limite máximo mencionado no n.º 1 é de ►**M6** 14 864,74 EUR ◀ por ano nos casos em que o filho for deficiente e necessite de ensino ou formação especial para superar a deficiência ou se preparar para a integração na sociedade. Nesses casos, não se aplica o limite do subsídio escolar especificado no segundo parágrafo do n.º 1.
3. Nos casos em que o filho frequente um estabelecimento de ensino que diste pelo mais de 50 quilómetros da Haia, as despesas de alimentação também serão incluídas nas despesas admissíveis ao abrigo do presente artigo, até ao limite máximo do abono especificado nos n.ºs 1 e 2.
4. Quando o filho que dá direito a abono escolar for confiado, por lei ou por decisão judicial ou da autoridade administrativa competente, à guarda de uma outra pessoa, o abono escolar é pago a essa pessoa, por conta e em nome do agente. Neste caso, a distância de pelo menos 50 quilómetros referida no parágrafo anterior é calculada a partir do local de residência da pessoa a quem foi confiada a guarda do filho.
5. O presente artigo será revisto se for criada uma Escola Europeia na Haia.

SECÇÃO 2

Subsídio de expatriação*Artigo 4.º*

1. É pago um subsídio mensal de expatriação, em conformidade com o artigo 47.º do Estatuto do Pessoal, com os seguintes montantes:
 - a) Aos agentes de grau 1, 2 e 3, um montante de ►**M6** 1 101,09 EUR ◀;
 - b) Aos agentes de grau 4, 5 e 6, um montante de ►**M6** 825,83 EUR ◀;

▼B

- c) Aos agentes de grau 7, 8 e 9, um montante de ► **M6** 550,54 EUR ◀;
- d) Aos agentes de grau 10, 11, 12 e 13, um montante de ► **M6** 440,43 EUR ◀.
2. O subsídio de expatriação é pago:
- a) Aos agentes que:
- não sejam nem nunca tenham sido nacionais do Estado em cujo território está situado o seu lugar de afectação, e que
 - não tenham, durante um período de cinco anos que expira seis meses antes do início de funções, residido nem exercido a sua actividade profissional principal, com carácter permanente, no território europeu desse Estado. Para efeitos desta disposição, não serão tomadas em consideração as circunstâncias resultantes de serviços prestados a outro Estado, a uma organização internacional ou à unidade «Droga» da Europol;
- b) Aos agentes que, embora sejam ou tenham sido nacionais do Estado em cujo território está situado o seu lugar de afectação, tenham residido com carácter permanente fora do território dos Estados-Membros da União Europeia durante um período de dez anos que expira à data do início de funções, por motivo diferente do exercício de funções ao serviço de um Estado ou organização internacional.
3. Para efeitos de aplicação dos n.ºs 1 e 2, os agentes que, pelo casamento, tiverem adquirido automaticamente e sem possibilidade de renúncia a nacionalidade do Estado em cujo território esteja situado o seu lugar de afectação são equiparados aos agentes abrangidos pela alínea a), primeiro travessão, do n.º 2.

SECÇÃO 3

Reembolso de despesas

A. Subsídio de renda de casa

▼M3*Artigo 5.º*

1. O agente com contrato de duração limitada que receba subsídio de expatriação tem direito a um subsídio de renda de casa se os custos reais de arrendamento excederem 15 % do salário líquido mensal, nos casos em que tenha um ou mais filhos a cargo na acepção do n.º 2 do artigo 2.º, se os custos reais excederem 17 % do salário líquido mensal, nos casos em que receba abono de lar, ou excederem 20 % do salário líquido mensal nos casos em que não receba abono de lar. Para efeitos da presente disposição, entende-se por montante do salário líquido mensal o montante líquido pago mensalmente ao agente, incluindo todos os subsídios a que tem direito (com excepção do subsídio de renda de casa).
2. O subsídio de renda de casa é de 80 % dos custos reais que excedam os montantes mencionados no n.º 1, durante os quatro primeiros anos do contrato. Após os primeiros quatro anos, o subsídio de renda é reduzido em 20 % por ano do montante pago no quarto ano. Na eventualidade de mudança de residência após os primeiros quatro anos de contrato, o subsídio de renda é calculado com base no presente artigo, sendo em seguida reduzido na percentagem resultante da aplicação do presente número. Os custos reais de arrendamento que excedam o máximo razoável para esses custos não são tidos em conta para este cálculo.
3. O máximo razoável de custos de arrendamento é de ► **M6** 1 553,86 EUR ◀ para um agente solteiro, ► **M6** 2 071,82 EUR ◀ para um agente que partilha o alojamento com o cônjuge e/ou até dois filhos a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º, e de ► **M6** 2 589,77 EUR ◀ para agentes que partilhem o alojamento com o cônjuge e/ou três ou mais filhos a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º
4. Ao requerer o subsídio de renda de casa, os funcionários informarão a Europol da sua situação de facto em matéria de alojamento, incluindo informação sobre se partilham ou não o alojamento com o cônjuge e/ou filhos. Se não for fornecida tal informação, o máximo razoável de custos de arrendamento será fixado ao nível aplicável ao funcionário solteiro.
5. Para efeitos do cálculo do subsídio de renda, apenas será tida em consideração a renda líquida, excluindo mobiliário, impostos e quaisquer outros encargos.
6. O subsídio de renda de casa não poderá, em caso algum, exceder 40 % dos custos reais de arrendamento ou o máximo razoável desses custos, conforme o que for mais baixo.

▼ **M3**

7. Nos casos em que, ao abrigo dos n.ºs 1 a 6, um agente e o seu cônjuge ao serviço da Europol tenham ambos direito ao subsídio de renda, receberão, cada um, 50 % do subsídio de renda a que teriam direito individualmente.

8. As percentagens referidas no n.º 1, bem como os custos máximos razoáveis, são revistos anualmente no contexto da decisão de adaptação das remunerações com base no artigo 44.º do Estatuto do Pessoal, tendo em conta a evolução do mercado do arrendamento de imóveis na Haia.

▼ **B**

B. Despesas de viagem

Artigo 6.º

1. O agente tem direito ao reembolso das despesas de viagem, para si próprio, o cônjuge e as pessoas a seu cargo que vivam de facto em sua casa:

- a) Ao iniciar as suas funções, entre o lugar de recrutamento e o lugar de afectação;
- b) Ao cessar as suas funções, na acepção dos artigos 94.º a 97.º do Estatuto, entre o lugar de afectação e o lugar de origem definido no n.º 3 adiante;
- c) Por ocasião de qualquer transferência que implique mudança do lugar de afectação.

Em caso de falecimento do agente, a viúva, o viúvo e as pessoas a cargo têm direito ao reembolso das despesas de viagem nas mesmas condições.

As despesas de viagem cobrem igualmente o custo das reservas de lugares, transporte da bagagem e, se for caso disso, despesas de hotel pertinentes.

2. O reembolso é calculado com base no seguinte:

- Itinerário usual mais curto e económico, por caminho-de-ferro, entre o lugar de afectação e o lugar de recrutamento ou de origem.
- Tarifa de 1.ª classe para os agentes de grau 1 a 6 do artigo 45.º do Estatuto do Pessoal e tarifa de 2.ª classe para os restantes agentes. Todavia, se a viagem de ida e volta cobrir uma distância igual ou superior a 800 km, a tarifa reembolsada aos agentes de outros graus é também a de 1.ª classe.
- Se a viagem incluir um trajecto nocturno com uma duração mínima de seis horas entre as 22 horas e as 7 horas, carruagem-cama até ao montante do preço em classe turística ou beliche (couchette), mediante apresentação do bilhete correspondente.

Se o itinerário referido no primeiro travessão do n.º 2 exceder a distância de 500 km e nos casos em que o itinerário habitual inclui travessia marítima, o interessado tem direito, mediante apresentação dos bilhetes, ao reembolso das despesas de viagem de avião na classe mais económica.

Se for utilizado um meio de transporte diferente dos acima previstos, o reembolso é calculado com base no preço por caminho-de-ferro para a respectiva classe, sem incluir a carruagem-cama. Se o cálculo não puder ser feito nesta base, as condições de reembolso serão fixadas por decisão especial do director.

3. O lugar de origem do agente é determinado quando inicia as suas funções, tendo em conta o lugar de admissão ou o seu centro de interesses. O lugar de origem assim determinado pode ser alterado por decisão especial do director enquanto o interessado estiver em funções ou ao cessar as suas funções. Todavia, enquanto o interessado estiver em funções, tal decisão só pode ter lugar excepcionalmente e mediante apresentação, pelo interessado, de justificação adequada.

Artigo 7.º

1. Em cada ano civil, o agente tem direito, para si e, se tiver direito ao abono de lar, para o seu cônjuge e pessoas a cargo na acepção do artigo 2.º, ao pagamento de um montante equivalente às despesas de viagem efectivamente incorridas do lugar de afectação para o lugar de origem definido no n.º 3 do artigo 6.º, se a distância por caminho-de-ferro entre o lugar de afectação e o lugar de origem for superior a 350 Km.

Quando dois cônjuges forem agentes da Europol, cada um tem direito, para si e para as pessoas a cargo, ao pagamento das despesas de viagem segundo as disposições precedentes. Cada pessoa a cargo tem direito a um único pagamento. No que se refere a filhos a cargo, o pagamento é determinado a pedido de qualquer dos cônjuges, com base no local de origem de um deles.

2. O reembolso é calculado com base no bilhete de 1.ª classe ida-e-volta para os agentes de grau 1 a 6 e bilhete de 2.ª classe ida-e-volta para os restantes agentes. Todavia, se a viagem de ida-e-volta cobrir uma distância igual ou superior a 800 km, o pagamento aos agentes de outros graus é também baseado no

▼B

bilhete de 1.ª classe. Se o cálculo não puder ser feito nesta base, as condições de pagamento serão fixadas por decisão especial do director.

Se a distância por caminho-de-ferro entre o lugar de afectação e o lugar de origem exceder a distância de 500 km e nos casos em que o itinerário habitual inclui travessia marítima, o interessado tem direito, mediante apresentação dos bilhetes, ao reembolso das despesas de viagem de avião na classe mais económica.

3. Se um agente utilizar a sua viatura privada para os fins indicados no presente artigo, tem direito ao reembolso de ►M6 0,23 EUR ◀ por quilómetro de viagem, sem poder exceder os custos da viagem em transportes públicos.

4. As disposições precedentes são aplicáveis aos agentes cujos lugares de afectação e de origem se encontrem no território de um Estado-Membro da União Europeia. O agente cujos lugares de origem e/ou de afectação estiverem situados fora desse território tem direito em cada ano civil, para si e, se tiver direito ao abono de lar, para o seu cônjuge e pessoas a cargo na acepção do artigo 2.º, e mediante apresentação de documentos comprovativos, ao reembolso das despesas de viagem para o seu lugar de origem ou, dentro do limite destas despesas, ao reembolso das despesas de viagem para outro local.

Todavia, se o cônjuge e as pessoas referidas no n.º 2 do artigo 2.º não residirem com o agente no seu lugar de afectação, têm direito uma vez em cada ano civil e mediante apresentação de documentos comprovativos, ao reembolso das despesas de viagem do lugar de origem para o lugar de afectação ou, dentro do limite destas despesas, ao reembolso das despesas de viagem para outro local.

C. Despesas de mudança de residência

Artigo 8.º

▼M3

1. As despesas ocasionadas com a mudança do mobiliário e objectos pessoais, incluindo despesas de seguro com a cobertura de riscos correntes (quebra, roubo, incêndio), são reembolsadas ao agente obrigado a mudar a sua residência em cumprimento do disposto no artigo 16.º do Estatuto do Pessoal e que não tenha recebido, de outra proveniência, o reembolso dessas despesas. Este reembolso não pode exceder o montante de um orçamento previamente aprovado. Deverão ser apresentados pelo menos dois orçamentos aos serviços competentes da Europol, que podem escolher uma outra empresa de mudanças se considerarem excessivos os orçamentos apresentados. O montante do reembolso a que o agente tem direito pode então ficar limitado ao do orçamento apresentado por esta última empresa.

As despesas razoáveis, que não os custos da mudança, suportados por um agente por motivos de início de funções, mutação ou cessação de funções na Europol, são reembolsadas, mediante apresentação de documentos comprovativos, por decisão especial do director.

▼B

2. A cessação de funções ou o falecimento do agente dão direito ao reembolso das despesas ocasionadas pela mudança de residência do seu lugar de afectação para o lugar de origem, nas mesmas condições.

Se o agente falecido for solteiro, o reembolso é efectuado aos beneficiários por seu intermédio.

3. A mudança de residência deve ter lugar dentro do prazo de um ano a contar do fim do período de estágio. Ao cessar funções, a mudança deve ter lugar dentro do prazo de três anos.

As despesas de mudança de residência incorridas após o termo dos prazos acima previstos só podem ser reembolsadas a título excepcional e mediante decisão especial do director.

D. Despesas de deslocação em serviço

Artigo 9.º

1. O agente que se desloque em serviço, devidamente autorizado para o efeito, tem direito ao reembolso de despesas de viagem e de alojamento e a ajudas de custo, nas condições adiante indicadas.

2. A ordem de deslocação em serviço especificará a duração provável da missão, a qual servirá de base ao cálculo do eventual adiantamento de despesas de viagem e ajudas de custo ao agente. Salvo decisão especial, não é pago nenhum adiantamento se se prevê que a missão não implica uma ausência supe-

▼B

rior a 24 horas e tem lugar num país com a mesma moeda que é utilizada no lugar de afectação.

Artigo 10.º

1. As despesas de viagem do agente em deslocação de serviço incluem o custo do transporte em 1.ª classe de caminho-de-ferro pelo itinerário mais curto.

As despesas de viagem incluem também:

- o transporte de e para a estação, porto ou aeroporto, tanto na viagem de ida como de volta;
- o preço da reserva de lugares e do transporte da bagagem necessária;
- os suplementos para carruagem-cama (reembolsados mediante apresentação do bilhete correspondente), se a viagem incluir um trajecto nocturno com uma duração mínima de seis horas entre as 22 e as 7 horas;
 - em compartimento individual ou, na sua falta, em compartimento especial, para o director, os directores-adjuntos e os subdirectores,
 - em compartimento duplo, para os restantes agentes,
 - se o comboio a utilizar não tiver carruagem-cama na classe prevista para os agentes, o reembolso será feito na classe imediatamente superior disponível.

2. Os agentes podem ser autorizados a viajar de avião, na classe mais económica. Neste caso, o reembolso é feito contra apresentação dos bilhetes de classe executiva, para agentes de grau 1 a 4, e de classe económica, para os restantes agentes.

Por decisão do director, os agentes que acompanham um agente dos graus 1 a 4 numa determinada deslocação de serviço podem ser reembolsados, mediante a apresentação dos bilhetes, do custo da viagem na classe utilizada pelo membro da instituição para essa viagem.

Nas condições fixadas em regulamentação estabelecida pelo Conselho de Administração, os agentes que efectuem deslocações de serviço em condições particularmente cansativas podem ser reembolsados, por decisão do director, do custo do trajecto na classe utilizada, mediante a apresentação dos bilhetes.

3. Para as viagens de barco, as classes são determinadas caso a caso pelo director.

4. Os agentes podem ser autorizados a utilizar o seu próprio veículo numa determinada deslocação em serviço, desde que isso não implique um aumento da duração da missão.

Neste caso, o reembolso das despesas de viagem será calculado segundo a base normal prevista no n.º 1.

Todavia, o director pode decidir a atribuição de ajudas de custo por cada quilómetro percorrido ao agente que se desloque regularmente em serviço em condições especiais, em vez do reembolso das tarifas de caminho-de-ferro, se a utilização dos transportes públicos e o reembolso das despesas de viagem pelo método normal tiverem inconvenientes manifestos.

O agente autorizado a utilizar o seu próprio veículo continua a ser inteiramente responsável pelos acidentes sofridos pelo veículo ou perante terceiros; o agente deve ser titular de uma apólice de seguro que cubra a sua responsabilidade civil, até um montante considerado adequado pelo director.

5. As despesas de transporte de aluguer ou táxi serão inteiramente reembolsadas se consideradas, por um agente da Europol devidamente autorizado, necessárias à missão.

Artigo 11.º

Qualquer reembolso recebido de terceiros para despesas cobertas pela presente secção serão deduzidas do reembolso a que tem direito o interessado. Se o regime de reembolso da Comissão Europeia para despesas de viagem e alojamento for aplicável ao interessado, este não terá direito a qualquer reembolso ao abrigo do presente Estatuto do Pessoal.

Artigo 12.º

Se um agente provar que durante uma deslocação em serviço incorreu em despesas resultantes de doença ou acidente, poderá ser-lhe concedida um certo reembolso para cobrir essas despesas, desde que tenha sido obrigado a pagá-las directamente.

Se um agente provar que incorre em despesas resultantes de perda ou roubo ou danos da bagagem que lhe era necessária numa deslocação em serviço, poderá

▼B

ser-lhe concedido um certo reembolso até ao limite máximo pertinente fixado pelo director.

Artigo 13.º

1. As despesas de alojamento serão reembolsadas em conformidade com as regras estabelecidas pelo Conselho de Administração.

Não serão reembolsadas as despesas de alojamento relativas:

- a) A uma deslocação de serviço com duração inferior a quatro horas;
 - b) A qualquer parte de uma deslocação de serviço com duração inferior a quatro horas que tenha lugar nos Países Baixos e seja imediatamente anterior ou seguinte a uma viagem aérea ou marítima.
2. O agente com direito a reembolso de dormida será reembolsado das despesas que fizer para tal alojamento.
3. As refeições não serão reembolsadas se, durante a missão, tiverem sido fornecidas refeições ao agente (quer a pagamento quer gratuitamente), excepto se este provar que não pôde utilizar essas possibilidades.
4. O montante do reembolso previsto no ponto 2 pode ser reduzido pelo director se considerar que a natureza das actividades ou condições de viagem do agente em questão o justificam e se esse tiver de fazer numerosas deslocações em serviço.
5. O director pode conceder a um agente o direito a reembolso parcial ou total das despesas superiores ao fixado no presente artigo se, em virtude de circunstâncias extraordinárias, as disposições de reembolso não forem suficientes para cobrir as suas despesas de alojamento e o interessado apresentar todos os documentos necessários.

Artigo 14.º

As regras de pormenor para as ajudas de custo e as despesas de alojamento a reembolsar são estabelecidas pelo Conselho de Administração.

E. Reembolso fixo de despesas

Artigo 15.º

1. Se, em virtude das suas funções, o director ou os directores-adjuntos, tiverem despesas de representação, pode ser-lhes concedido um subsídio fixo pelo Conselho de Administração, que estipula o seu montante em função dos custos reais.
2. No caso dos agentes que, por força de instruções especiais, façam ocasionalmente despesas de representação para fins oficiais, o montante das despesas de representação a reembolsar é estipulado pelo director, com base nos recibos apropriados.

▼M3

F. Disposições gerais

Artigo 16.º

Aquando do início das suas funções, o agente é obrigado a informar de imediato a Europol de todas as circunstâncias que afectam os seus direitos a subsídios ao abrigo do Estatuto do Pessoal. É também obrigado a informar a Europol de quaisquer alterações ulteriores dessas circunstâncias.



ANEXO 6

Regime de pensões

SUMÁRIO

| | <i>Artigos</i> |
|---|----------------|
| CAPÍTULO 1: Disposições gerais | 1.º |
| CAPÍTULO 2: Pensão de aposentação e indemnização de saída | |
| Secção 1: Pensão de aposentação | 2.º a 9.º |
| Secção 2: Indemnização de saída | 10.º |
| CAPÍTULO 3: Pensão de invalidez | 11.º a 14.º |
| CAPÍTULO 4: Pensão de sobrevivência | 15.º a 27.º |
| CAPÍTULO 5: Pensões provisórias | 28.º a 31.º |
| CAPÍTULO 6: Abonos por filho a cargo | 32.º a 33.º |
| CAPÍTULO 7: Contribuições e pagamento das prestações | 34.º a 37.º |

CAPÍTULO 1

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

1. Se o exame médico realizado antes do início de funções revelar que o agente sofre de doença ou invalidez, o director pode decidir, em função dos riscos decorrentes dessa doença ou invalidez, que o agente apenas beneficiará das garantias previstas em matéria de invalidez ou falecimento após um período de quatro anos a contar da data de entrada ao serviço da Europol.
2. O agente em licença para serviço militar, tal como definido no artigo 42.º do Estatuto do Pessoal, deixa de beneficiar das garantias previstas em matéria de invalidez ou morte directamente resultantes dos acidentes sofridos ou das doenças contraídas por causa desse serviço. Esta disposição não afecta o direito à pensão de sobrevivência com base nos direitos adquiridos pelo agente na data em que foi colocado em licença para serviço militar.
3. Sempre que no presente anexo seja mencionada a viúva ou mulher divorciada, o mesmo se aplica ao viúvo ou marido divorciado.

CAPÍTULO 2

PENSÃO DE APOSENTAÇÃO E INDEMNIZAÇÃO DE SAÍDA

Secção 1

Pensão de aposentação

Artigo 2.º

A pensão de aposentação é paga com base no número total de anuidades adquiridas pelo agente. Cada ano de serviço considerado segundo o disposto no artigo 3.º dá direito ao benefício de uma anuidade e cada mês completo ao duodécimo de uma anuidade.

O número máximo das anuidades que podem ser tidas em conta para o cálculo dos direitos à pensão de aposentação é trinta e cinco.

Artigo 3.º

São tomadas em conta para o cálculo das anuidades na acepção do artigo 2.º:

- a) O tempo de serviço cumprido como agente da Europol segundo o presente Estatuto do Pessoal,
- b) O tempo de licença sem vencimento ao abrigo do artigo 41.º do presente Estatuto do Pessoal,

▼B

desde que o agente tenha pago as suas contribuições para o regime de pensão correspondentes a esses períodos de serviço.

Artigo 4.º

O agente que tenha completado um período anterior de actividade ao serviço da Europol na qualidade de agente e retome a actividade na Europol adquire novamente direitos de pensão. Pode pedir que seja tomada em conta, para o cálculo do seu direito à pensão, todo o período de serviço na qualidade de agente para o qual foram pagas cotizações, desde que reponha os montantes respectivos que eventualmente lhe tenham sido pagos nos termos do disposto no artigo 10.º do presente anexo ou do artigo 77.º do Estatuto do Pessoal ou que tenha recebido a título de pensão de aposentação, acrescidos de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

Se o agente com direito a uma pensão de aposentação não efectuar o reembolso previsto no primeiro parágrafo, ser-lhe-á paga uma quantia correspondente ao equivalente actuarial da sua pensão de aposentação, à data em que tal pensão deixou de lhe ser paga, acrescida de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano, sob a forma de uma pensão de aposentação diferida pagável à idade em que venha a cessar as suas funções.

Quando, ao cessar funções, o agente tiver direito a uma indemnização de saída, esta será diminuída do montante dos pagamentos efectuados segundo o disposto no artigo 79.º do Estatuto do Pessoal acrescido de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano; se o interessado tiver direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos a pensão serão reduzidos proporcionalmente ao montante dos pagamentos feitos segundo o disposto nesse artigo.

Artigo 5.º

O mínimo vital tomado em consideração para o cálculo da pensão corresponde ao vencimento-base íliquido do grau 13, primeiro escalão, desde que a pessoa em causa não tenha direito a pensão de outra proveniência.

Artigo 6.º

O «equivalente actuarial da pensão de aposentação» significa o valor em numerário da prestação que cabe ao agente, calculado segundo os últimos índices de mortalidade aprovados pelas autoridades orçamentais das Comunidades Europeias, nos termos do artigo 35.º e com base numa taxa de juro de 3,5 % ao ano.

Artigo 7.º

O agente que cesse as suas funções antes dos 62 anos de idade pode solicitar que a sua pensão de aposentação:

- seja diferida para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que complete 62 anos, ou
- seja paga imediatamente, desde que tenha pelo menos 50 anos de idade. Neste caso, a pensão de aposentação é reduzida em função da idade do interessado à data do início do gozo da pensão, com base na tabela seguinte:

Relação entre a pensão de aposentação antecipada e a pensão de aposentação aos 62 anos de idade

| Idade da aposentação | Coefficiente |
|----------------------|--------------|
| 52 | 0,50678 |
| 53 | 0,53834 |
| 54 | 0,57266 |
| 55 | 0,61009 |
| 56 | 0,65582 |
| 57 | 0,69582 |
| 58 | 0,74508 |
| 59 | 0,79936 |
| 60 | 0,85937 |
| 61 | 0,92593 |

▼B

Artigo 8.º

O direito à pensão de aposentação produz efeitos a partir do primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que o agente, automaticamente ou a seu pedido, passa a beneficiar da pensão; continuará a receber a sua remuneração até à data de início do direito à pensão.

Artigo 9.º

1. O agente que cesse as suas funções na Europol para:
- exercer funções num serviço público nacional ou numa organização nacional ou internacional que tenha celebrado um acordo com a Europol;
 - exercer uma actividade assalariada ou independente ao abrigo da qual adquira direitos à pensão num regime cujos organismos de gestão tenham celebrado um acordo com a Europol,

tem direito a fazer transferir o equivalente actuarial dos seus direitos à pensão de aposentação, adquiridos na Europol, para a caixa de pensões desse serviço público ou dessa organização ou para a caixa de pensões na qual o agente adquira direitos à pensão de aposentação em virtude da sua actividade assalariada ou independente.

2. O agente que entre ao serviço da Europol após:
- ter cessado funções num serviço público nacional ou numa organização nacional ou internacional, ou
 - ter exercido uma actividade assalariada ou independente,

tem direito, ao ser nomeado efectivo, a transferir para o fundo da Europol previsto no artigo 37.º quer o equivalente actuarial quer o montante fixo de resgate dos direitos à pensão adquiridos a título desse serviço ou actividade.

Nesse caso, a Europol determinará, tendo em conta o grau em que é nomeado efectivo, o número de anuidades que lhe são creditados, segundo o seu próprio regime de pensões, como tempo de serviço anterior com base no montante do equivalente actuarial do montante fixo do resgate.

3. O disposto no n.º 2 é igualmente aplicável ao agente reintegrado no termo de uma licença sem vencimento ao abrigo do artigo 41.º do Estatuto do Pessoal.

Secção 2

Indemnização de saída*Artigo 10.º*

O agente com menos de 62 anos de idade cujas funções cessem por outro motivo que não seja o de morte ou invalidez, que não tenha direito a uma pensão de aposentação e não beneficie do disposto no n.º 1 do artigo 9.º, tem direito, à data da cessação de funções, ao pagamento:

- a) Do montante das importâncias descontadas no seu vencimento-base a título da sua contribuição para a pensão, acrescido de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano;
- b) Desde que o seu contrato não tenha sido rescindido por razões disciplinares segundo o artigo 88.º do Estatuto do Pessoal, de uma indemnização de saída proporcional ao tempo de serviço efectivamente cumprido, calculado com base num mês do último vencimento-base ilíquido por cada ano de serviço. Nos casos abrangidos pelo n.º 2 do artigo 9.º, é também considerado como serviço efectivo o tempo de serviço anterior na proporção das anuidades que a Europol lhe creditou em conformidade com o n.º 2, segundo parágrafo, do artigo 9.º;
- c) Do total da importância paga ao fundo da Europol previsto no artigo 37.º, nos termos do n.º 2 do artigo 9.º, acrescida de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

CAPÍTULO 3

PENSÃO DE INVALIDEZ*Artigo 11.º*

Sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 1.º, o agente com menos de 65 anos de idade que, durante o período em que adquira direito a pensão, for considerado pelo Comité de Invalidez como sofrendo de invalidez permanente e total que o impeça de exercer as funções correspondentes a um lugar do seu grau e que, por este motivo, for obrigado a cessar as suas funções na Europol tem

▼B

direito, enquanto dure esta incapacidade, à pensão de invalidez prevista no artigo 65.º do Estatuto do Pessoal.

A pensão de invalidez não pode acumular-se com a pensão de aposentação.

Artigo 12.º

O direito à pensão de invalidez produz efeitos a partir do primeiro dia do mês civil seguinte ao da aposentação nos termos do artigo 65.º do Estatuto do Pessoal.

Quando o antigo agente deixa de preencher as condições exigidas para poder beneficiar desta pensão, é obrigatoriamente reintegrado na primeira vaga para um lugar da sua categoria de serviço, desde que tenha as aptidões requeridas para esse lugar. Se o agente recusar o lugar que lhe é oferecido, mantém o direito à reintegração, nas mesmas condições, quando ocorrer a próxima vaga num lugar da sua categoria de serviço; em caso de segunda recusa, o agente pode ser demitido.

Em caso de morte de um antigo agente que receba pensão de invalidez, o direito a esta pensão extingue-se no fim do mês civil em que o antigo agente tiver falecido.

Artigo 13.º

Enquanto o antigo agente que recebe pensão de invalidez não completar 62 anos de idade, a Europol pode impor-lhe periodicamente um exame médico, para verificar se ainda satisfaz as condições exigidas para poder beneficiar da pensão.

Em caso de invalidez de um agente com contrato por período determinado, a autoridade nacional que o destacou também pode submetê-lo a um exame médico nacional na data em que o contrato expiraria, para verificar se o agente pode ser considerado apto a reintegrar o serviço nacional.

▼M3

Se um agente com direito a uma pensão de invalidez da Europol receber uma pensão de invalidez por um regime nacional próprio para assalariados com base na mesma situação pela qual auferir uma pensão de invalidez da Europol, ou se tiver rendimentos profissionais, a pensão de invalidez da Europol será reduzida de forma a que o montante total do rendimento líquido não exceda os direitos máximos admissíveis por força do n.º 1 do artigo 65.º do Estatuto do Pessoal.

▼B*Artigo 14.º*

Quando um antigo agente que recebe uma pensão de invalidez for reintegrado na Europol, o tempo durante o qual recebeu a pensão de invalidez é tomado em conta para o cálculo da pensão de aposentação, sem pagamento das contribuições em atraso.

CAPÍTULO 4

PENSÃO DE SOBREVIVÊNCIA

Artigo 15.º

O viúvo ou a viúva de um agente falecido enquanto em serviço activo na Europol ou durante a licença sem vencimento ao abrigo do Estatuto do Pessoal tem direito, desde que tenha sido seu cônjuge durante pelo menos um ano e sem prejuízo do disposto no n.º 1 do artigo 1.º e no artigo 21.º, a uma pensão de viuvez igual a 60 % da pensão de aposentação que seria paga ao agente se este, independentemente do tempo de serviço ou da idade, a ela tivesse direito à data do falecimento.

A duração do casamento não é tida em conta se houver um ou mais filhos deste casamento, ou de um casamento anterior do agente, desde que o viúvo ou a viúva sustente ou tenha sustentado esses filhos, ou se a morte do agente resultar quer de deficiência física ou doença contraída no exercício das suas funções quer de acidente.

Artigo 16.º

O viúvo ou a viúva de um ex-agente que recebia pensão de aposentação tem direito, desde que tenha sido seu cônjuge pelo menos durante um ano à data em que o agente tiver cessado funções na Europol e sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a uma pensão de viuvez igual a 60 % da pensão de aposentação que o ex-agente recebia à data do seu falecimento. O mínimo da pensão de viuvez é de 35 % do último vencimento-base; todavia, o montante da pensão

▼B

de viuvez não pode, em caso algum, exceder o montante da pensão de aposentação que o ex-agente recebia à data do seu falecimento.

A duração do casamento não é tida em conta se houver um ou mais filhos de um casamento contraído pelo agente antes de ter cessado funções, desde que o viúvo ou a viúva sustente ou tenha sustentado esses filhos.

Artigo 17.º

O viúvo ou viúva de um ex-agente que tenha cessado funções antes dos 62 anos de idade e que tenha requerido que a sua pensão de aposentação fosse diferida para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que completaria 62 anos de idade tem direito, desde que tenha sido seu cônjuge durante pelo menos um ano à data em que o agente tenha cessado funções na Europol e sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a uma pensão de viuvez igual a 60 % da pensão da aposentação que o seu cônjuge receberia aos 62 anos de idade. O mínimo da pensão de sobrevivência é de 35 % do último vencimento-base; todavia, o montante da pensão de viuvez não pode, em caso algum, ultrapassar o montante da pensão de aposentação a que o agente teria direito aos 62 anos de idade.

A duração do casamento não é tida em conta se houver um ou mais filhos de um casamento contraído pelo agente antes de ter cessado funções, desde que o viúvo ou a viúva sustente ou tenha sustentado esses filhos.

▼M3*Artigo 18.º*

O viúvo ou a viúva de um antigo agente que recebia pensão de invalidez tem direito, desde que fosse seu cônjuge à data em que o agente passou a beneficiar desta pensão e sem prejuízo do disposto no artigo 21.º, a uma pensão de viuvez igual a 60 % da pensão de invalidez que o agente recebia à data do seu falecimento ou receberia se não fosse a cláusula anti-acumulação.

O mínimo de pensão de viuvez é de 35 % do último vencimento-base; todavia, o montante da pensão de viuvez não pode, em caso algum, ultrapassar o montante da pensão de invalidez a que o cônjuge tinha direito à data da morte.

▼B*Artigo 19.º*

Para efeitos dos artigos 15.º, 16.º e 17.º, a duração do casamento não é tida em conta se o casamento, ainda que contraído depois de o agente ter cessado funções, tiver durado pelo menos cinco anos.

Artigo 20.º

1. A pensão de órfão prevista nos primeiro, segundo e terceiro parágrafos do artigo 69.º do Estatuto do Pessoal é fixada, para o primeiro órfão, em oito décimos da pensão de sobrevivência a que teria direito a viúva ou o viúvo de um agente ou antigo agente titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez, sem ter em conta as reduções previstas no artigo 23.º, do presente anexo.

A pensão não pode ser inferior ao mínimo vital, sem prejuízo do disposto no artigo 21.º do presente anexo.

2. A pensão é aumentada, para cada um dos filhos a cargo a seguir ao primeiro, de um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo.

Os órfãos têm direito ao abono escolar nas condições previstas no artigo 3.º do anexo 5.

3. O montante total da pensão e dos abonos assim obtido é dividido em partes iguais pelos órfãos beneficiários.

Artigo 21.º

Se o agente falecido deixar viúvo ou viúva bem como órfãos de um casamento anterior ou outros beneficiários por seu intermédio, a pensão total, calculada para um viúvo ou viúva com todas essas pessoas a cargo, é repartida entre os vários interessados na proporção das pensões que seriam atribuídas a cada categoria considerada em separado.

Se o agente falecido deixar órfãos de mais de um casamento, a pensão total, calculada como se eles fossem do mesmo casamento, é repartida entre os vários interessados na proporção das pensões que seriam atribuídas a cada categoria considerada em separado.

Para o cálculo dessa repartição, os filhos de um casamento anterior de qualquer dos cônjuges e considerados a cargo na acepção do artigo 2.º do anexo 5 são

▼B

incluídos na categoria de filhos do casamento com o agente ou antigo agente titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez.

No caso previsto no segundo parágrafo, os ascendentes considerados a cargo na acepção do artigo 2.º do anexo 5 são equiparados aos filhos a cargo e incluídos na categoria de descendentes para o cálculo da repartição.

Artigo 22.º

O direito à pensão de sobrevivência produz efeitos a partir do primeiro dia do mês civil seguinte ao mês do falecimento do agente ou antigo agente titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez. Todavia, quando o falecimento do agente ou do titular de uma pensão originar o pagamento previsto no artigo 48.º do Estatuto do Pessoal, este direito produz efeitos no primeiro dia do quarto mês seguinte ao do falecimento.

O direito à pensão de sobrevivência extingue-se no termo do mês civil em que ocorre o falecimento do beneficiário ou em que este deixa de preencher as condições para beneficiar desta pensão.

Artigo 23.º

Se a diferença de idade entre o agente ou antigo agente falecido que recebia pensão de aposentação ou de invalidez e o seu cônjuge sobrevivente, descontada a duração do casamento, for superior a dez anos, a pensão de sobrevivência calculada segundo as disposições anteriores terá, por cada ano completo de diferença, uma redução fixada em:

- 1 % para os anos compreendidos entre o 10.º e o 19.º anos,
- 2 % para os anos a partir do 20.º até ao 24.º ano,
- 3 % para os anos a partir do 25.º até ao 29.º ano,
- 4 % para os anos a partir do 30.º até ao 34.º ano,
- 5 % para os anos a partir do 35.º ano.

Artigo 24.º

O viúvo ou a viúva que case de novo deixa de ter direito à pensão de sobrevivência. Tem direito ao pagamento imediato de uma quantia igual ao dobro do montante anual da sua pensão de sobrevivência, desde de que não seja aplicável o segundo parágrafo do artigo 69.º do Estatuto do Pessoal.

Artigo 25.º

O cônjuge divorciado de um agente ou antigo agente tem direito à pensão de sobrevivência definida no presente capítulo, se puder justificar que tem direito a título pessoal, por morte do seu ex-cônjuge, a uma pensão de alimentos a cargo deste fixada por decisão judicial ou por acordo entre ambos.

A pensão de sobrevivência não pode, contudo, exceder a pensão de alimentos que era paga à data da morte do seu ex-cônjuge.

O cônjuge divorciado perde esse direito se voltar a casar antes da morte do ex-cônjuge. É aplicável o disposto no artigo 24.º se voltar a casar após o falecimento do ex-cônjuge.

Artigo 26.º

Se o agente falecido deixar mais de um cônjuge divorciado com direito a pensão de sobrevivência, ou um ou mais cônjuges divorciados e um viúvo ou viúva com direito a pensão de sobrevivência, esta pensão é repartida na proporção da respectiva duração dos casamentos. É aplicável o disposto nos segundo e terceiro parágrafos do artigo 25.º

Se qualquer dos beneficiários falecer ou renunciar à sua parte, esta será aumentada à dos outros beneficiários, salvo se houver direitos de órfãos nas condições previstas no segundo parágrafo do artigo 69.º do Estatuto do Pessoal.

As reduções por diferença de idade previstas no artigo 23.º são aplicadas separadamente às pensões repartidas em conformidade com o presente artigo.

Artigo 27.º

Se o cônjuge divorciado perder o seu direito à pensão por aplicação do artigo 82.º do Estatuto do Pessoal, a pensão é integralmente atribuída ao viúvo ou à viúva, desde que não seja aplicável o segundo parágrafo do artigo 69.º do Estatuto do Pessoal.



CAPÍTULO 5

PENSÕES PROVISÓRIAS

Artigo 28.º

O cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo de um agente no serviço activo da Europol ou em licença sem vencimento ao abrigo do Estatuto do Pessoal, que seja dado como desaparecido há mais de um ano, podem receber, a título provisório, a pensão de sobrevivência a que teriam direito em virtude do disposto no presente anexo.

Artigo 29.º

O cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo de um antigo agente titular de uma pensão de aposentação ou de uma pensão de invalidez desaparecido há mais de um ano podem receber, a título provisório, a pensão de sobrevivência a que teriam direito por força do disposto no presente anexo.

Artigo 30.º

O disposto no artigo 29.º é aplicável às pessoas consideradas a cargo de uma pessoa que recebe ou tem direito a pensão de sobrevivência e que tenha desaparecido há mais de um ano.

Artigo 31.º

As pensões provisórias previstas no artigo 28.º, 29.º e 30.º, são convertidas em pensões definitivas quando for devidamente confirmada a morte do agente ou antigo agente ou da pessoa a receber uma pensão de sobrevivência ou este tiver sido legalmente declarado desaparecido e presumivelmente falecido.

CAPÍTULO 6

ABONOS POR FILHO A CARGO

Artigo 32.º

O disposto no segundo parágrafo do artigo 75.º do Estatuto do Pessoal é aplicável às pessoas que recebem uma pensão provisória.

O disposto no artigo 75.º do Estatuto do Pessoal não se aplica aos filhos nascidos mais de 300 dias após o falecimento do agente ou antigo agente titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez.

Artigo 33.º

A atribuição de uma pensão de aposentação, invalidez ou sobrevivência ou de uma pensão provisória não dá direito ao subsídio de expatriação, nem ao subsídio de renda de casa e abono escolar. Contudo, os sobreviventes e os agentes incapacitados mantêm o direito ao subsídio de renda de casa e ao abono escolar, mas sem exceder o período a que teriam direito a esses subsídios e abonos em condições de serviço no activo.

CAPÍTULO 7

CONTRIBUIÇÕES E PAGAMENTOS DAS PRESTAÇÕES

Artigo 34.º

O agente em licença sem vencimento que continue a adquirir novos direitos à pensão nas condições previstas no artigo 41.º do Estatuto do Pessoal continua a pagar a contribuição prevista no artigo 78.º do Estatuto do Pessoal, com base no vencimento correspondente ao seu grau e escalão.

Todas as prestações a que esse agente ou os beneficiários por seu intermédio tiverem direito ao abrigo do presente regime de pensões são calculadas com base nesse vencimento.

Artigo 35.º

1. As autoridades orçamentais da Europol adoptam no fim de cada período de cinco anos, após consulta de um ou vários actuários qualificados, do director e do Comité do Pessoal, as tabelas de mortalidade e de invalidez e a previsão de aumento dos salários a utilizar para cálculo dos valores actuariais previstos no Estatuto do Pessoal e no presente anexo.

▼B

2. Será feita uma reavaliação do presente regime de pensões cinco anos depois da entrada em vigor do presente Estatuto do Pessoal, com base nas avaliações actuariais acima referidas, que incluirão uma reavaliação das taxas de juro indicadas nos artigos 4.º, 6.º e 10.º, e em consonância com decisões de outras organizações internacionais, nomeadamente a União Europeia.
3. A validade do presente anexo expira um ano depois do período indicado no n.º 2 e será renovada antes dessa data.

Artigo 36.º

Qualquer importância devida à Europol por um agente ou antigo agente titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez, à data em que é pagável uma prestação prevista no presente regime de pensões, é deduzida do montante das prestações que ele próprio ou um beneficiário por seu intermédio receber. Este reembolso pode ser repartido por vários meses.

Artigo 37.º

1. Será criado um fundo de pensões independente e provisório com a única finalidade de financiar e executar os pagamentos devidos por força do presente regime de pensões. A contribuição do trabalhador (8,25 %) será depositada mensalmente no fundo. As verbas disponíveis no fundo não podem ser canalizadas temporária ou definitivamente para qualquer outro fim que não seja o investimento para financiar e executar os pagamentos devidos ao abrigo do presente regime de pensões.
2. O fundo terá gestão externa.
3. As regras que regerão esse fundo serão estabelecidas pelo Conselho.



ANEXO 7

Composição e regras de funcionamento do Comité do Pessoal, da Comissão de Invalidez e do Conselho de Disciplina

SECÇÃO 1

Comité do Pessoal*Artigo 1.º*

Será criado um Comité do Pessoal que representará os interesses colectivos do pessoal da Europol nas suas relações com o director da Europol.

As condições de elegibilidade para o Comité do Pessoal são estabelecidas pela assembleia geral dos agentes da Europol. As eleições fazem-se por escrutínio secreto.

As eleições para o Comité do Pessoal apenas serão válidas se nelas participar a maioria dos agentes eleitores. Se este quórum não for atingido, uma assembleia geral subsequente pode votar com validade por maioria dos presentes.

O Comité do Pessoal é composto por um máximo de sete membros, juntamente com os eventuais suplentes, que terão um mandato com a duração de dois anos. Todavia, a Europol pode decidir fixar uma duração de mandato mais curta, sem que este possa ser inferior a um ano. Todos os agentes da Europol são eleitores e elegíveis. O comité elege um presidente.

A composição do Comité do Pessoal deve assegurar a representação de todos os agentes. O director providenciará no sentido de assegurar a adequada cooperação entre o Comité do Pessoal e os representantes dos agentes locais.

As funções assumidas pelos membros do Comité do Pessoal são consideradas como parte do seu serviço normal na Europol. O interessado não pode ser prejudicado de modo algum por causa do exercício destas funções.

Tendo em conta o volume real de trabalho que as suas funções implicam, o presidente do Comité do Pessoal poderá ser parcialmente dispensado do seu trabalho pelo director.

Artigo 2.º

O Comité do Pessoal reúne-se a pedido do director ou por iniciativa própria.

O comité só pode reunir validamente se estiver presente a maioria dos seus membros ou, na sua falta, dos suplentes.

O parecer do comité será comunicado por escrito ao director nos cinco dias seguintes à sua adopção.

Qualquer membro do comité pode exigir que a sua opinião seja inscrita no parecer do comité.

A Europol facultará instalações apropriadas ao Comité do Pessoal.

SECÇÃO 2

Comissão de Invalidez*Artigo 3.º*

A Comissão de Invalidez é composta por três médicos:

- um designado pela Europol,
- um designado pelo agente interessado,
- um designado por comum acordo dos dois primeiros.

Se o agente interessado não designar um médico, o Presidente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias designa um médico.

Na falta de acordo sobre a designação do terceiro médico no prazo de dois meses a contar da designação do segundo médico, o terceiro médico é designado pelo Presidente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, a pedido de uma das partes.

Artigo 4.º

As despesas com os trabalhos da Comissão de Invalidez serão suportadas pela Europol.

▼B

Se o médico designado pelo agente interessado residir fora do local de afectação deste, o interessado suportará o acréscimo de honorários daí resultante, com excepção das despesas de transporte em primeira classe, que serão reembolsadas pela Europol.

Artigo 5.º

O agente pode submeter à Comissão de Invalidez quaisquer relatórios ou atestados do seu médico assistente ou de quaisquer médicos que tenha entendido consultar.

As conclusões da Comissão de Invalidez são transmitidas ao director e ao interessado.

Os trabalhos da comissão não são tornados públicos.

SECÇÃO 3

Conselho de Disciplina*Artigo 6.º*

O Conselho de Disciplina é composto por um presidente e quatro membros, assistidos por um secretário.

Artigo 7.º

1. O director designará anualmente o presidente do Conselho de Disciplina. Este não pode, em caso algum, acumular tais funções com as de membro do Comité do Pessoal.

O director estabelece uma lista de membros para o Conselho de Disciplina.

Na mesma altura, o Comité do Pessoal transmite ao director uma lista idêntica.

2. Nos cinco dias posteriores à recepção do relatório que dá início quer ao processo disciplinar quer ao procedimento previsto no artigo 18.º do Estatuto do Pessoal, o presidente do Conselho de Disciplina procederá, na presença do interessado, ao sorteio dos quatro membros que constituirão o Conselho de Disciplina de entre os nomes constantes das listas acima mencionados, à razão de dois por lista.

Os membros do Conselho de Disciplina não terão grau inferior ao do agente cujo caso é submetido ao Conselho de Disciplina. Se possível, um dos membros terá o mesmo grau que o agente em questão.

O presidente comunicará a cada um dos membros a composição do Conselho de Disciplina.

3. Nos cinco dias seguintes à constituição do Conselho de Disciplina, o agente acusado pode recusar um dos seus membros, com excepção do presidente.

Dentro do mesmo prazo, qualquer dos membros do Conselho de Disciplina pode invocar causas fundamentadas de escusa.

O presidente do Conselho de Disciplina procederá a um novo sorteio para completar quaisquer vagas.

Artigo 8.º

Os membros do Conselho de Disciplina exercem as suas funções com plena independência.

Os trabalhos do Conselho de Disciplina não são tornados públicos.

SECÇÃO 4

Processo disciplinar*Artigo 9.º*

O director submeterá ao Conselho de Disciplina um relatório que deve indicar claramente os actos imputados e, se necessário, as circunstâncias em que os mesmos foram praticados.

O relatório é transmitido ao presidente do Conselho de Disciplina, que o levará ao conhecimento dos membros do conselho e do agente acusado.

▼B*Artigo 10.º*

Logo que receba o relatório, o agente acusado tem o direito de conhecer integralmente o seu processo individual e de tirar cópias de todos os elementos atinentes ao processo.

Artigo 11.º

Na primeira reunião do Conselho de Disciplina, o presidente encarrega um dos seus membros de elaborar o relatório de conjunto sobre o caso.

Artigo 12.º

O agente acusado dispõe, para preparar a sua defesa, de um prazo mínimo de quinze dias a contar da data da recepção do relatório que dá início ao processo disciplinar.

Perante o Conselho de Disciplina, o agente pode apresentar observações escritas ou orais, citar testemunhas e fazer-se assistir por um defensor da sua escolha.

Artigo 13.º

A Europol pode, igualmente, citar testemunhas.

Artigo 14.º

Se o Conselho de Disciplina necessitar de mais informações sobre os factos imputados ao interessado, ou sobre as circunstâncias em que tais factos foram cometidos, pode ordenar que se proceda a averiguação, sendo aplicável o princípio do contraditório.

A averiguação é dirigida pelo relator. Para fins de averiguação, o Conselho pode solicitar a transmissão de todo e qualquer documento relativo ao processo que lhe foi submetido.

Artigo 15.º

Em face dos elementos presentes e tendo em conta as declarações escritas ou orais do interessado e das testemunhas, assim como os resultados da averiguação a que se tenha procedido, o Conselho de Disciplina emitirá, por maioria, um parecer fundamentado sobre a sanção disciplinar adequada aos factos imputados e transmitirá este parecer ao director e ao interessado, no prazo de um mês a contar da data em que foi chamado a pronunciar-se. O prazo é alargado para três meses quando o Conselho tiver ordenado averiguações.

Em caso de procedimento criminal, pode o Conselho sobrestar na emissão do seu parecer, até que intervenha a sentença do tribunal.

O director toma a sua decisão no prazo de um mês, após audição do interessado.

Artigo 16.º

O presidente do Conselho de Disciplina não votará sobre questões submetidas ao Conselho, salvo quando se tratar de questões processuais ou em caso de empate na votação.

O presidente assegura a execução das diferentes decisões tomadas pelo Conselho de Disciplina e dá conhecimento a cada um dos seus membros de todas as informações e documentos pertinentes.

Artigo 17.º

O secretário elaborará as actas das reuniões do Conselho de Disciplina.

As testemunhas assinam o auto dos seus depoimentos.

O parecer fundamentado previsto no artigo 15.º é assinado por todos os membros do Conselho de Disciplina.

Artigo 18.º

As despesas ocasionadas no decurso do processo disciplinar por iniciativa do interessado, nomeadamente os honorários devidos a defensor, ficam a seu cargo no caso de o processo disciplinar conduzir à aplicação de sanção prevista no n.º 2, alíneas c) a f), do artigo 88.º do Estatuto do Pessoal.

▼B

Artigo 19.º

O processo disciplinar pode ser reaberto pelo director, por sua própria iniciativa ou a requerimento do interessado, com base em factos novos apoiados em meios de prova pertinentes.

Disposições especiais relativas ao director e aos directores-adjuntos**ÍNDICE**

| | Artigos |
|---|-----------|
| CAPÍTULO 1: Processo de selecção | 1.º-12.º |
| CAPÍTULO 2: Cessação de funções | 13.º |
| Secção 1: Resignação | 14.º |
| Secção 2: Aposentação compulsiva..... | 15.º |
| Secção 3: Aposentação no interesse da Europol..... | 16.º |
| Secção 4: Demissão na sequência de processo disciplinar..... | 17.º |
| Secção 5: Aposentação..... | 18.º |
| CAPÍTULO 3: Processos disciplinares | |
| Secção 1: Medidas disciplinares | 19.º-21.º |
| Secção 2: Disposições especiais para o caso previsto no n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol | 22.º-33.º |
| CAPÍTULO 4: Recursos | 34.º |
| CAPÍTULO 5: Disposições especiais relativas ao director | 35.º |

CAPÍTULO 1**PROCESSO DE SELECÇÃO***Artigo 1.º*

A preparação do parecer do Conselho de Administração sobre a nomeação do director ou de um director-adjunto a apresentar ao Conselho nos termos do n.º 1 do artigo 29.º da Convenção Europol regula-se pelo disposto no presente capítulo.

Artigo 2.º

1. A selecção para o cargo de director ou de director-adjunto da Europol tem por objectivo dotar a Europol de serviços prestados por pessoas da mais elevada capacidade, eficiência e integridade.
2. O processo de selecção respeitará integralmente os princípios constantes do n.º 1 do artigo 24.º do Estatuto do Pessoal.

Artigo 3.º

1. O cargo de director ou de director-adjunto da Europol considera-se aberto, para efeitos de aplicação do presente capítulo:
 - nove meses antes do termo do mandato do director ou de um director-adjunto,
 - sempre que o Conselho receba uma carta de resignação do director ou de um director-adjunto, nos termos do artigo 14.º,
 - sempre que o Conselho decida da aposentação compulsiva, nos termos do artigo 15.º,
 - sempre que o Conselho decida da aposentação no interesse da Europol, nos termos do artigo 16.º,
 - sempre que o Conselho decida da demissão, nos termos do artigo 17.º,
 - nove meses antes da data em que o director ou um director-adjunto complete 65 anos de idade,
 - em caso de morte do director ou de um director-adjunto.
2. O Conselho de Administração elabora um anúncio para cada posto vago, com uma descrição detalhada da natureza do cargo, a remuneração, as funções a desempenhar, assim como as habilitações, a qualificação e a experiência requeridas.

O anúncio indicará que os candidatos devem enviar as suas candidaturas por escrito, acompanhadas de um *curriculum vitae*, ao presidente do Conselho de

▼M7

Administração no prazo de 60 dias a contar da data de publicação do anúncio no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, referido no primeiro parágrafo, tal como especificado no mesmo.

O referido anúncio deve igualmente conter informações sobre o inquérito de segurança a que será sujeito o candidato seleccionado, segundo as regras de confidencialidade previstas no artigo 31.º da Convenção Europol.

Artigo 4.º

1. O Conselho de Administração garantirá que o anúncio referido no n.º 2 do artigo 3.º seja publicado no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias* e outros meios de comunicação incluindo jornais nacionais e publicações periódicas especializadas, a fim de assegurar a máxima divulgação em todos os Estados-Membros.
2. A Europol informa igualmente as suas unidades nacionais de qualquer vaga para o cargo de director ou de director-adjunto. As unidades nacionais informam por seu turno os serviços pertinentes do respectivo Estado-Membro. As autoridades nacionais competentes são responsáveis pela divulgação da vaga junto dos serviços e de todo o pessoal interessado.
3. Para todas as vagas, são tidas em consideração candidaturas internas e externas.
4. A Europol envia um aviso de recepção aos candidatos.
5. A Europol informará as unidades nacionais sobre as candidaturas recebidas, a fim de permitir que os Estados-Membros, através da sua unidade nacional, ou por outra via, transmitam ao Conselho de Administração um parecer sobre os candidatos. As autoridades dos Estados-Membros envolvidos neste processo devem manter a mais estrita confidencialidade sobre a informação recebida.
6. Como parte do processo de admissão, deve ser produzida prova, por meio de documentação emitida pelo Estado-Membro em causa, de que o candidato possui as adequadas referências de carácter necessárias para o desempenho do posto a preencher.

Artigo 5.º

1. O Conselho de Administração institui um comité (adiante designado «comité») destinado a preparar o parecer do Conselho de Administração, a apresentar ao Conselho nos termos do n.º 1 do artigo 29.º da Convenção Europol. O comité procederá a uma avaliação inicial dos candidatos.
2. Quanto ao cargo de director-adjunto, o comité consiste no director ou no seu delegado. Além disso, são designados para o efeito quatro Estados-Membros, mediante tiragem à sorte do Conselho de Administração, os quais nomearão um representante para membro do comité.
3. Quanto ao cargo de director, são para o efeito sorteados cinco Estados-Membros pelo Conselho de Administração, os quais designarão um representante para membro do comité.
4. Os membros do comité designados nos termos dos n.ºs 2 e 3 ocupam o cargo de membros do comité até à conclusão do processo de selecção.
5. Se houver razões para crer que um membro do comité tem uma relação pessoal com um dos candidatos ao cargo, esse membro não participará no processo de selecção. Nesse caso, o Estado-Membro que apresentou o membro proporá a sua substituição ao Conselho de Administração.
6. O secretariado do comité é assegurado pelo secretariado do Conselho de Administração.

Artigo 6.º

1. Na primeira reunião do comité, os membros designam um deles para Presidente.
2. O comité pode solicitar a assistência de um ou mais assessores para o desempenho das suas funções. Esse pedido é dirigido ao Presidente do Conselho de Administração que decidirá da questão. Os assessores não têm o estatuto de membros do comité.
3. As funções do comité incluem:
 - a) Proceder a uma avaliação inicial dos candidatos, com base nas suas qualificações profissionais e experiência;
 - b) Entrevistas dos candidatos;

▼ M7

c) Apresentação de um relatório ao Conselho de Administração.

Artigo 7.º

1. Quando considerar necessário, o comité pode decidir organizar um teste escrito específico e relacionado com o lugar a ocupar, ou qualquer outro processo de avaliação. O comité decide das necessidades específicas.

Nesse caso, os testes são preparados pelo comité, a fim de avaliar as habilitações e experiência específicas dos candidatos ao lugar em questão.

2. O comité entrevista todos os candidatos cuja candidatura é admissível, a fim de proceder a uma avaliação das suas qualificações, aptidões e experiência referidas e da sua capacidade para desempenhar as funções inerentes ao posto a preencher. Essas entrevistas também podem ser usadas para avaliar os conhecimentos que os candidatos têm das línguas oficiais da União Europeia, nos termos do n.º 2 do artigo 30.º da Convenção Europol e do artigo 1.º do presente anexo.

3. Se o comité considerar necessário, pode ser realizada uma segunda série de entrevistas para todos ou alguns dos candidatos.

Artigo 8.º

Os testes e as entrevistas realizam-se na Haia. Os candidatos, os membros do comité e os assessores são reembolsados das despesas de viagem e de quaisquer despesas de estadia e alojamento, segundo as regras definidas no anexo 5.

Artigo 9.º

Concluídas as entrevistas, o comité elabora um relatório devidamente fundamentado sobre as candidaturas recebidas e o processo seguido por ele. A decisão do comité é tomada por maioria simples. Esse relatório é transmitido ao Conselho de Administração o mais rapidamente possível, após a realização das entrevistas, acompanhado do *curriculum vitae* dos candidatos cuja candidatura é admissível e que preenchem os requisitos constantes do anúncio.

Artigo 10.º

1. Com base no relatório do comité e de qualquer outra informação que possa querer obter do comité, o Conselho de Administração elabora um parecer a submeter ao Conselho.

2. Quando considerar necessário, o Conselho de Administração poderá, antes de elaborar o seu parecer, auscultar alguns ou todos os candidatos. Se um membro do Conselho de Administração também estiver incluído na lista de candidatos, este não poderá estar presente aquando da elaboração do parecer do Conselho de Administração.

3. No seu parecer, o Conselho de Administração apresentará a lista integral dos candidatos, colocando, dentre estes, numa lista restrita aqueles considerados mais aptos, juntamente com o processo completo de cada um desses candidatos.

4. O Conselho de Administração deve certificar-se de que os candidatos constantes da lista restrita preenchem as condições de admissão previstas nos n.ºs 2 e 3 do artigo 24.º do Estatuto do Pessoal.

5. O presidente do Conselho de Administração envia ao Conselho o parecer do Conselho de Administração, conforme previsto no n.º 1 do artigo 29.º da Convenção Europol.

Artigo 11.º

Os membros do comité, os assessores, os membros do Conselho de Administração e os funcionários da Europol envolvidos observam o mais rigoroso sigilo em relação aos candidatos e aos resultados do processo de selecção.

Artigo 12.º

Dada a possibilidade de renovação dos mandatos de director ou de director-adjunto nos termos do n.º 1 ou do n.º 2 do artigo 29.º da Convenção Europol, o Conselho de Administração pode decidir, por maioria, de uma derrogação ao processo previsto no presente capítulo. Nesse caso, o Conselho de Administração deve elaborar, o mais tardar 12 meses antes do termo do mandato, um parecer aconselhando o Conselho a renovar o mandato. O processo previsto no presente Capítulo deve ser seguido sempre que o Conselho decida não renovar a nomeação ou não tome uma decisão na matéria no prazo de três meses a contar da recepção do parecer do Conselho de Administração.

▼M7

CAPÍTULO 2
CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Artigo 13.º

O exercício das funções de director ou de director-adjunto da Europol cessa por:

- a) Resignação;
- b) Aposentação compulsiva;
- c) Aposentação no interesse da Europol;
- d) Demissão na sequência de processo disciplinar;
- e) Aposentação;
- f) Morte.

Secção 1

Resignação

Artigo 14.º

1. O director ou um director-adjunto que pretenda resignar antes do fim do seu mandato, deve comunicar, inequivocamente e por escrito, a sua intenção de abandonar as funções que exerce na Europol, propondo a data em que a sua resignação deve produzir efeitos. A carta de resignação é dirigida ao presidente do Conselho, com cópia ao presidente do Conselho de Administração.
2. O Conselho toma a decisão de confirmar a resignação no prazo de dois meses a contar da recepção da carta. Todavia, o Conselho pode recusar-se a aceitar a resignação, quando exista um processo disciplinar pendente contra o interessado na data de recepção da carta, ou se esse processo for iniciado nos 60 dias subsequentes.
3. A resignação produz efeitos na data especificada pelo Conselho. Essa data não pode ser posterior a três meses após a data proposta pelo interessado na sua carta de resignação. Contudo, o Conselho pode, se o considerar necessário ao bom funcionamento da Europol, determinar que a resignação não produza efeitos antes de o sucessor ter assumido as suas funções.

Secção 2

Aposentação compulsiva

Artigo 15.º

A pedido do Conselho de Administração, o Conselho pode, sem pré-aviso, aposentar compulsivamente o director ou um director-adjunto, quando se verificarem as condições referidas nas alíneas b) ou c) do artigo 95.º do Estatuto do Pessoal.

Secção 3

Aposentação no interesse da Europol

Artigo 16.º

1. O director ou um director-adjunto podem ser aposentados no interesse da Europol, mediante decisão do Conselho. O Conselho toma essa decisão por maioria de dois terços, após parecer do Conselho de Administração e ouvida a pessoa em causa. Essa aposentação não constitui uma medida disciplinar.
2. O director ou director-adjunto que sejam aposentados nas condições referidas no número anterior recebem o seguinte subsídio:
 - a) Durante três meses, um subsídio mensal igual ao seu salário de base;
 - b) Do quarto ao sexto mês, um subsídio mensal de 85 % do seu salário de base;
 - c) No período subsequente e até à data prevista do termo do seu mandato, um subsídio mensal de 70 % do seu salário de base.
3. Durante o período em que tenham direito ao subsídio, o director ou o director-adjunto não terão direito ao subsídio de desemprego previsto no artigo 59.º do Estatuto do Pessoal. Se o director ou o director-adjunto tiverem direito, após esse período, a um subsídio de desemprego nos termos do artigo 59.º do Estatuto do Pessoal, o período em que têm direito ao subsídio referido no n.º 2 será deduzido do período a que têm direito ao subsídio de desemprego.

▼ **M7**

4. Os rendimentos que as pessoas em causa tenham recebido de eventuais novos empregos ou de uma pensão de aposentação nos termos do artigo 72.º do Estatuto do Pessoal, durante o período em que recebem o subsídio nos termos do n.º 2, são deduzidos desta, se esses rendimentos acrescidos do referido subsídio excederem o montante total da última remuneração recebida pelo funcionário, calculada com referência à tabela salarial em vigor no primeiro dia do mês em que é pago o subsídio. Se necessário, o interessado deve fornecer uma prova por escrito e informar a Europol de quaisquer factos susceptíveis de afectar os seus direitos.

5. No período em que tem direito ao subsídio, e nos seis meses subsequentes, o interessado beneficia já, assim como as pessoas cobertas pelo seu seguro, do regime de cobertura de riscos de doença e acidente previsto no n.º 1 do artigo 56.º do Estatuto do Pessoal, desde que pague a respectiva contribuição calculada, consoante o caso, com referência ao seu salário de base ou à percentagem deste especificada no n.º 2 do presente artigo, e de não poder beneficiar de cobertura para os mesmos riscos ao abrigo de qualquer outro regime público.

6. A partir do final do período referido no n.º 5, é aplicável, *mutatis mutandis*, o disposto no n.º 2 do artigo 56.º do Estatuto do Pessoal.

Secção 4

Demissão na sequência de processo disciplinar*Artigo 17.º*

Na sequência do processo disciplinar previsto no capítulo III, o Conselho pode ordenar a demissão do director ou do director-adjunto, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol, com fundamento em grave falha profissional, intencional ou por negligência.

Secção 5

Aposentação*Artigo 18.º*

As funções do director ou de um director-adjunto cessam no último dia do mês em que a pessoa em questão completar 65 anos de idade.

CAPÍTULO 3

PROCESSOS DISCIPLINARES

Secção 1

Medidas disciplinares*Artigo 19.º*

1. O director ou um director-adjunto ficam sujeitos a medidas disciplinares quando cometam quaisquer faltas, intencionalmente ou por negligência, no exercício das funções que lhes cabem ao abrigo do Estatuto do Pessoal ou da Convenção Europol.

Essas faltas incluem, nomeadamente, a prestação provada e deliberada de informações falsas sobre as suas capacidades profissionais ou os requisitos do n.º 2 do artigo 24.º do Estatuto do Pessoal, quando essas informações falsas tenham sido um factor determinante do seu recrutamento.

2. As medidas disciplinares assumem uma das seguintes formas:

- a) Advertência escrita;
- b) Repreensão;
- c) Redução do salário mensal de base até um montante máximo de 25 %, durante um período não superior a seis meses;
- d) Demissão do cargo e, se for caso disso, redução ou supressão do direito à pensão de reforma, mas as consequências desta medida não afectarão as pessoas a cargo do director ou do director-adjunto.

3. Em caso de processo disciplinar contra o director ou um director-adjunto, é aplicável o disposto nos n.ºs 3 a 6 do artigo 88.º do Estatuto do Pessoal.

▼ **M7***Artigo 20.º*

1. O director pode, por sua própria iniciativa, aplicar a sanção de advertência escrita ou repreensão a um director-adjunto, sem consultar o Conselho de Disciplina. O interessado é previamente informado do facto por escrito e ouvido pelo director.
2. O Conselho de Administração pode, por sua própria iniciativa, aplicar a sanção de advertência escrita ou repreensão ao director, sem consultar o Conselho de Disciplina. O interessado é previamente informado do facto por escrito e ouvido pelo Conselho de Administração.

Artigo 21.º

Quando o director ou um director-adjunto sejam acusados de falta grave, quer se trate de incumprimento das suas obrigações profissionais, quer de delito de direito comum, o Conselho de Administração, deliberando por maioria de dois terços e após ter dado à pessoa em causa a possibilidade de exprimir a sua opinião, pode ordenar a sua suspensão imediata, nas condições previstas no artigo 90.º do Estatuto do Pessoal. Essa decisão deve ser devidamente fundamentada.

Secção 2

Disposições especiais relativas ao caso previsto no n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol*Artigo 22.º*

1. Sem prejuízo do disposto no artigo 20.º, o Conselho pode decidir aplicar quaisquer medidas disciplinares referidas no n.º 2 do artigo 19.º, depois de concluídos os processos disciplinares previstos na presente secção.
2. Os processos disciplinares são instaurados por decisão do Conselho de Administração, por sua própria iniciativa, depois de ouvido o interessado.
3. O Conselho de Administração institui um Conselho de Disciplina. Este prepara o parecer do Conselho de Administração sobre a necessidade das medidas disciplinares referidas no n.º 2 do artigo 19.º, a apresentar ao Conselho nos termos do n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol.
4. O Conselho de Disciplina é composto pelos seguintes membros: um representante do Estado-Membro que exerce a presidência do Conselho de Administração no momento em que foi tomada pelo Conselho de Administração a decisão referida no n.º 2; um representante do Estado-Membro que exercia a presidência imediatamente anterior; um representante do Estado-Membro que exercerá a presidência imediatamente posterior; representantes de dois outros Estados-Membros, a determinar por sorteio. Os representantes terão uma posição hierárquica ou nível de antiguidade mais elevados ou comparáveis à do director ou do director-adjunto. Quando possível, serão dotados de experiência em matéria de condução de processos disciplinares.
5. O presidente do Conselho é também determinado por sorteio pelo Conselho de Administração, mas não pode ser o representante do Estado-Membro que exerce a presidência.
6. No prazo de cinco dias a contar da constituição do Conselho de Disciplina, o director ou director-adjunto acusado podem recusar um dos seus membros.
Dentro do mesmo prazo, qualquer dos membros do Conselho de Disciplina pode invocar causas fundamentadas de escusa.
O presidente do Conselho de Disciplina procede a um novo sorteio para completar quaisquer vagas, de forma a assegurar que não haja mais do que um representante por Estado-Membro no Conselho de Disciplina.
7. Os membros do Conselho de Disciplina, designados nos termos dos n.ºs 4 ou 6, ocupam o cargo de membros do Conselho até o Conselho de Disciplina ter concluído os trabalhos relativos ao processo disciplinar.
8. Contudo, se no decurso do processo disciplinar, houver razões para crer que um membro do Conselho de Disciplina tem uma relação pessoal com o director ou um director-adjunto acusado ou é fisicamente incapaz de preencher as suas funções, esse membro não participará no processo disciplinar. Nesses casos, o Estado-Membro que apresentou o membro proporá a sua substituição ao Conselho de Administração e indicará outro representante para membro do Conselho de Disciplina.
9. Os membros do Conselho de Disciplina exercem as suas funções com plena independência. Os trabalhos do Conselho de Disciplina são secretos.

▼ **M7**

10. O secretariado do Conselho de Disciplina é assegurado pelo secretariado do Conselho de Administração.

Artigo 23.º

1. O Conselho de Administração submete ao Conselho de Disciplina um relatório, que deve indicar claramente os actos imputados e, se necessário, as circunstâncias em que foram praticados.
2. O Conselho de Administração nomeia um representante para os processos disciplinares. Esse representante não será membro do Conselho de Disciplina.
3. O relatório referido no n.º 1 é transmitido ao presidente do Conselho de Disciplina, que o levará ao conhecimento dos membros do Conselho e do director ou do director-adjunto acusados.
4. Logo que receba o relatório, o director ou o director-adjunto acusados têm o direito de conhecer integralmente o seu processo individual e de tirar cópias de todos os documentos relevantes para o processo.

Artigo 24.º

Na primeira reunião do Conselho de Disciplina, os membros encarregam um dos seus membros de elaborar um relatório geral sobre o assunto.

Artigo 25.º

1. O director ou o director-adjunto acusados dispõem, para preparar a sua defesa, de um prazo mínimo de 15 dias a contar da data de recepção do relatório que dá início ao processo disciplinar.
2. Quando o director ou o director-adjunto se apresentarem perante o Conselho de Disciplina, têm o direito de formular observações escritas ou orais, citar testemunhas e fazer-se assistir por um defensor da sua escolha.

Artigo 26.º

O Conselho de Administração pode, igualmente, citar testemunhas.

Artigo 27.º

1. Se o Conselho de Disciplina necessitar de mais informações sobre os actos imputados, ou sobre as circunstâncias em que foram cometidos, pode ordenar que se proceda a um inquérito, sendo aplicável o princípio do contraditório.
2. O inquérito é dirigido pelo relator. Para efeitos do inquérito, o Conselho de Disciplina pode solicitar a transmissão ou a apresentação de todo e qualquer documento relativo ao processo que lhe foi submetido.

Artigo 28.º

Em face dos documentos apresentados e tendo em conta as declarações escritas ou orais do director ou do director-adjunto e das testemunhas, assim como os resultados de um eventual inquérito, o Conselho de Disciplina emite, por maioria, um parecer fundamentado sobre a sanção disciplinar adequada aos actos imputados e transmite este parecer ao Conselho de Administração e ao director ou ao director-adjunto em causa, no prazo de um mês a contar da data em que o citado Conselho de Disciplina foi chamado a pronunciar-se. O prazo-limite é de três meses quando o Conselho de Disciplina tiver ordenado um inquérito.

Artigo 29.º

1. O secretariado exara as actas das reuniões do Conselho de Disciplina.
2. As testemunhas assinam o auto dos seus depoimentos.
3. O parecer devidamente fundamentado previsto no artigo 28.º é assinado por todos os membros do Conselho de Disciplina.

Artigo 30.º

As despesas ocasionadas no processo disciplinar por iniciativa do director ou do director-adjunto em causa, nomeadamente os honorários da defesa, ficam a cargo destes no caso de o processo disciplinar conduzir à aplicação de sanção prevista nas alíneas c) ou d) do n.º 2 do artigo 19.º

▼ **M7***Artigo 31.º*

1. O Conselho de Administração decide, quando receber o relatório do Conselho de Disciplina, se deve transmitir o seu parecer ao Conselho, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol, e, em caso afirmativo, apresentar um parecer fundamentado sobre a medida disciplinar referida no n.º 2 do artigo 19.º, adequada aos actos imputados.
2. O Conselho de Administração toma a decisão referida no n.º 1 o mais rapidamente possível. Antes de redigir o seu parecer dá ao director ou ao director-adjunto a possibilidade de serem ouvidos.
3. O presidente do Conselho de Administração envia o parecer do Conselho de Administração ao Conselho, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol, e uma cópia ao director ou ao director-adjunto acusados.
4. Se o Conselho de Administração decidir não enviar o parecer ao Conselho, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol, terá o direito de fazer uma advertência escrita ou uma repreensão nos termos do artigo 20.º

Artigo 32.º

1. Recebido o parecer do Conselho de Administração, o Conselho, nos termos do n.º 6 do artigo 29.º da Convenção Europol e após ter dado ao director ou ao director-adjunto em causa a possibilidade de exporem as suas opiniões, decide da aplicação da medida disciplinar a aplicar.
2. Quando o Conselho decida aplicar uma medida disciplinar referida no n.º 2 do artigo 19.º, indicará na sua decisão a natureza exacta da medida e a data a partir da qual esta deverá ser aplicada. A decisão deve ser devidamente fundamentada e notificada ao interessado e à Europol.
3. O Conselho toma sem demora a decisão referida no n.º 1.

Artigo 33.º

1. Sempre que surjam novos factos apoiados em provas pertinentes, os processos disciplinares podem ser reabertos a pedido do director ou do director-adjunto em causa.
2. Se a medida disciplinar final tiver sido tomada pelo director, o pedido é apresentado a este último, que decidirá do deferimento do pedido do director-adjunto.
3. Se a medida disciplinar final tiver sido tomada pelo Conselho de Administração, o pedido é apresentado a este último, que decidirá do deferimento do pedido do director ou do director-adjunto.
4. Se a medida disciplinar final tiver sido tomada pelo Conselho, o pedido é apresentado ao Conselho de Administração, que decidirá da apresentação de um parecer ao Conselho, aconselhando-o sobre o eventual deferimento do pedido do director ou do director-adjunto.

CAPÍTULO 4**RECURSOS***Artigo 34.º*

1. As reclamações do director ou do director-adjunto previstas no n.º 2 do artigo 92.º do Estatuto do Pessoal devem ser dirigidas e tratadas pela autoridade que tomou a decisão definitiva sobre o assunto.
2. Os recursos do director ou do director-adjunto para o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, previstos no artigo 93.º do Estatuto do Pessoal, só podem ser interpostos depois de ter sido apresentada à autoridade que tomou a decisão definitiva sobre a questão uma reclamação ao abrigo do n.º 1 do presente artigo e essa reclamação ter sido indeferida por decisão explícita ou implícita. Contudo, a pessoa interessada pode, após ter apresentado uma reclamação nos termos do n.º 1, interpor imediatamente recurso para o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, nas condições previstas no n.º 4 do artigo 93.º do Estatuto do Pessoal.

CAPÍTULO 5**DISPOSIÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS AO DIRECTOR***Artigo 35.º*

1. Sempre que o director pretenda exercer em relação a si próprio um direito conferido pelo Estatuto do Pessoal aos funcionários da Europol, e a competência

▼ M7

para tomar uma decisão sobre a matéria lhe caiba, deve informar o Conselho de Administração desse facto. Nesse caso, o presidente pode decidir apresentar o caso ao Conselho de Administração para decisão final.

2. Sempre que o director estiver temporariamente incapacitado de exercer as suas funções por um período superior a um mês, ou quando o cargo de director estiver vago, as suas funções serão exercidas pelo director-adjunto. Para o efeito, o Conselho de Administração indicará a ordem de substituição cada vez que for nomeado um novo director-adjunto.