

**DECISÃO N.º 5/2006 DO COMITÉ DE EMBAIXADORES ACP-CE
de 27 de Setembro de 2006**

relativa ao estatuto do pessoal do Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural (CTA)

(2006/879/CE)

O COMITÉ DE EMBAIXADORES ACP-CE,

Tendo em conta o Acordo de Parceria entre os Estados de África, das Caraíbas e do Pacífico e a Comunidade Europeia e os seus Estados-Membros, assinado em Cotonu em 23 de Junho de 2000 ⁽¹⁾, a seguir designado «Acordo de Cotonu», nomeadamente o n.º 6 do artigo 2.º do anexo III,

Tendo em conta o Acordo Interno de 12 de Setembro de 2000 entre os representantes dos Governos dos Estados-Membros, reunidos no Conselho, relativo ao financiamento e à gestão da ajuda concedida pela Comunidade no âmbito do Protocolo Financeiro do Acordo de Cotonu,

Tendo em conta a proposta da Comissão elaborada de acordo com o Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural,

Considerando que, após a assinatura do Acordo de Cotonu, o Comité de Embaixadores deverá estabelecer o Estatuto do Pessoal do Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural (CTA),

APROVOU O SEGUINTE ESTATUTO DO PESSOAL DO CENTRO TÉCNICO DE COOPERAÇÃO AGRÍCOLA E RURAL:

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

1. O presente estatuto do pessoal, a seguir designado «estatuto», é estabelecido tendo em conta o carácter internacional e público da actividade do Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural, a seguir designado «Centro». O estatuto fixa, nomeadamente, os direitos e as obrigações do pessoal, as condições de emprego, a classificação dos lugares e de cessação das funções, assim como as condições de trabalho, a remuneração e as prestações sociais, o regime disciplinar e as vias de recurso.

⁽¹⁾ JO L 317 de 15.12.2000, p. 3. Acordo com a última redacção que lhe foi dada pelo Acordo assinado no Luxemburgo em 25 de Junho de 2005 (JO L 287 de 28.10.2005, p. 4).

2. O conselho de administração do Centro, a seguir designado «conselho de administração», pode, dentro dos limites fixados pelo presente estatuto, aprovar propostas ou alterações da regulamentação interna apresentadas pelo director do Centro, a seguir designado «director», a fim de precisar os princípios consagrados no presente estatuto, nomeadamente os aspectos nele expressamente previstos.

3. O conselho de administração notifica o Comité de Embaixadores ACP-CE, a seguir designado «comité», assim como a Comissão, das propostas de regulamentação interna ou de alteração da mesma que tenha aprovado, o mais rapidamente possível e, o mais tardar, no prazo de trinta dias úteis a contar da data da sua aprovação.

O conselho de administração pode, se o considerar necessário, decidir aplicar, a título provisório e condicional, propostas de regulamentação interna ou alterações da mesma que tenha aprovado. A data de aplicação efectiva não pode ser anterior à data de aprovação pelo conselho de administração.

No prazo de três meses a contar da data de notificação, o comité deve aprovar a regulamentação interna notificada ou introduzir as alterações necessárias.

4. O Acordo de Cotonu, o Acordo de Sede celebrado entre os Países Baixos e o Centro, os estatutos e o Regulamento Interno do Centro, o presente estatuto e os seus anexos, que dele fazem parte integrante, o Regulamento Financeiro do Centro, a regulamentação interna aprovada em conformidade com os n.ºs 2 e 3 após a entrada em vigor do presente estatuto, as regras de execução internas estabelecidas pelo director e quaisquer condições específicas estabelecidas por escrito com a aprovação do conselho de administração, aquando do recrutamento ou posteriormente, constituem o enquadramento jurídico aplicável ao director e ao pessoal do Centro, na acepção do artigo 2.º

Artigo 2.º

1. O presente estatuto estabelece as condições aplicáveis:

- ao director do Centro,
- aos agentes do Centro,
- aos agentes locais do Centro.

2. Na acepção do presente estatuto, entende-se por agente do Centro qualquer pessoa contratada pelo Centro no âmbito de um contrato de duração determinada, assinado pelo director, na acepção das alíneas a) e b) do n.º 2 do artigo 6.º, em conformidade com as condições e os limites aí previstos.

3. Para efeitos do presente estatuto, entende-se por agente local do Centro qualquer pessoa contratada pelo Centro no âmbito de um contrato de duração determinada, tendo em vista a execução de tarefas manuais ou de serviço num lugar não especificado no artigo 7.º, em conformidade com os usos locais.

4. Qualquer referência no presente estatuto a uma pessoa do sexo masculino deve ser entendida como dizendo igualmente respeito a uma pessoa do sexo feminino, e vice-versa, a menos que o contexto indique claramente o contrário.

Artigo 3.º

1. O conselho de administração aprova, sob proposta do director, o recrutamento dos agentes nos graus 2.A e 2.B, assim como a renovação, prorrogação ou rescisão dos contratos dos agentes, bem como as eventuais condições específicas individuais aplicáveis a um ou mais agentes.

O recrutamento dos agentes locais e a renovação, prorrogação ou rescisão dos respectivos contratos são decididos pelo director segundo os procedimentos normais e em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

2. O director deve procurar obter a aprovação do conselho de administração no que respeita a todas as questões relativas ao recrutamento dos agentes e à renovação, prorrogação ou rescisão dos seus contratos. Estas questões dizem, nomeadamente, respeito aos lugares vagos, às modalidades de publicação das vagas, às candidaturas recebidas, assim como aos métodos e aos critérios de selecção dos candidatos.

Artigo 4.º

1. São instituídos:

— um comité do pessoal

e

— um comité de recrutamento/promoção,

que desempenharão as funções que lhes são conferidas pelo presente estatuto.

A composição e as regras de funcionamento dos referidos órgãos são estabelecidas em conformidade com o disposto no anexo V.

2. O Comité do Pessoal representa os interesses do pessoal junto do Centro e assegura um contacto permanente entre este e o pessoal. O comité contribui para o bom funcionamento dos serviços ao permitir que a opinião do pessoal seja conhecida e se exprima sobre as questões que lhe dizem respeito.

O Comité do Pessoal pode submeter à apreciação do director propostas que tenham em vista melhorar as condições de trabalho do pessoal ou as suas condições de vida, em geral.

3. O director deve ser informado da eleição do Comité do Pessoal, das candidaturas apresentadas, assim como dos resultados do escrutínio.

O director comunica ao conselho de administração os nomes dos membros do Comité do Pessoal.

O director concede facilidades razoáveis ao Comité do Pessoal tendo em vista o exercício das suas funções.

4. O director nomeia um comité de recrutamento/promoção para cada lugar estatutário vago ou promoção previstos no orçamento (relativos a um contrato por tempo indeterminado).

Artigo 5.º

O Centro pode recorrer aos serviços de peritos destacados ou de peritos pagos por terceiros. Estes peritos estão sujeitos à regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

Considera-se perito destacado qualquer funcionário público, nacional ou internacional, ou quadro do sector privado que possua qualificações e experiência equivalentes às exigidas aos agentes do Centro, que seja temporariamente transferido para o Centro ou sujeito a intercâmbio com um agente por força da regulamentação referida no primeiro parágrafo.

TÍTULO II

PESSOAL

CAPÍTULO I

Nomeação — Classificação dos lugares — Quadro dos efectivos

Artigo 6.º

1. A nomeação de um agente só pode ter por objectivo o preenchimento, nas condições previstas no presente estatuto, de um lugar vago previsto no quadro de efectivos anexo ao orçamento, em conformidade com o disposto no artigo 10.º

2. Os agentes estatutários são contratados no âmbito de um dos seguintes tipos de contratos:

a) *Contratos por tempo indeterminado*

Qualquer contrato aprovado pelo conselho de administração está subordinado ao seguinte:

— disponibilidade de financiamento,

— desempenho constantemente satisfatório, em conformidade com o disposto no artigo 30.º,

- continuidade das funções exercidas pelo agente,
- capacidade para o desempenho das funções previstas no contrato.

Considera-se que um «contrato por tempo indeterminado» não pressupõe a natureza permanente do emprego.

Qualquer contrato pode ser rescindido em consequência da aplicação de sanções disciplinares;

b) *Contrato a termo certo*

- Um contrato aprovado pelo director tendo em vista o preenchimento, por um agente, de um lugar previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento do Centro, que a autoridade orçamental tenha classificado como temporário. Esse tipo de contrato tem uma duração máxima de dois anos, só pode ser prorrogado duas vezes e a sua duração máxima total não pode ser superior a cinco anos.
- Um contrato aprovado pelo director tendo em vista o preenchimento, por um agente, de um lugar criado no âmbito de programas ou de fundos administrados pelo Centro;

c) *Contrato a curto prazo*

- Um contrato aprovado pelo director tendo em vista o exercício de funções, por um agente, quer a tempo inteiro, quer a tempo parcial, não afectado a um lugar previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento do Centro. Um contrato a curto prazo tem uma duração máxima de um ano, só pode ser prorrogado duas vezes e a sua duração máxima total não pode ser superior a dois anos.
- Os contratos de recrutamento de agentes, que devem ser redigidos em conformidade com o modelo que figura no anexo I, devem indicar a data em que o contrato por tempo indeterminado produz efeitos, a categoria, o grau e o escalão, assim como a obrigação de o agente respeitar o disposto no presente estatuto. O contrato tem em conta os anos de serviço anteriormente prestados a qualquer título como agente do Centro.

Artigo 7.º

1. Os lugares abrangidos pelo presente estatuto são classificados, de acordo com a natureza e o nível das funções que lhes correspondem, numa das quatro categorias a seguir designadas, por ordem hierárquica decrescente: «directores», «especialistas», «administrativos» e «pessoal de apoio».

2. Cada categoria inclui diferentes graus e cada um dos graus é composto por diferentes escalões.

No quadro que figura no anexo II são indicadas as categorias, os graus (assim como as funções correspondentes) e os escalões, bem como outras informações pertinentes. Com base nesse quadro, o director aprova a descrição das funções e das competências correspondentes a cada lugar do Centro.

3. A categoria de «especialistas» corresponde aos agentes que desempenhem funções de gestão e de consultoria no domínio do desenvolvimento e que possuam formação universitária. Esta categoria compreende quatro graus:

- a) Um grau 2.A e um grau 2.B que corresponde às funções de «perito principal», que exigem um diploma universitário ou um título equivalente que dê acesso aos estudos pós-universitários, e uma experiência profissional específica relevante de, pelo menos, vinte e quinze anos, respectivamente, após a obtenção do diploma;
- b) Um grau 2.C e um grau 2.D que corresponde às funções de «perito», que exigem um diploma universitário ou um título equivalente que dê acesso a estudos pós-universitários, e uma experiência profissional específica relevante de, pelo menos, dez e cinco anos, respectivamente, após a obtenção do diploma.

O conselho de administração define, sob proposta do director, o número de lugares de grau 2.A.

4. A categoria de «administrativos» compreende três graus:

- a) Dois graus que correspondem, respectivamente, às funções de «assistente principal» e de «assistente»:
 - um grau 3.A, que exige um diploma de ensino superior ou um título equivalente no domínio de competência em questão e uma experiência profissional relevante de, pelo menos, dez anos após a obtenção dessa qualificação,
 - um grau 3.B, que exige um diploma de ensino secundário ou um título equivalente, um diploma emitido por uma escola de secretariado reconhecida, bem como uma experiência profissional relevante de, pelo menos, cinco anos após a obtenção dessa qualificação;
- b) Um grau 3.C que corresponde às funções de «secretário» ou «escriturário» para as quais é exigido um diploma de ensino secundário ou um título equivalente e uma experiência profissional relevante de, pelo menos, três anos após a obtenção dessa qualificação.

5. A categoria de «pessoal de apoio» compreende um grau 4.A que corresponde às funções de «pessoal de apoio» e que compreende as tarefas manuais ou de serviço que exigem um diploma do ensino primário, eventualmente completado com conhecimento técnico e uma experiência profissional de, pelo menos, dois anos.

Artigo 8.º

1. A classificação de um agente no momento da sua nomeação, especificando a categoria, o grau e o escalão, é determinada pelo director, em função do orçamento e em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

2. O agente recrutado é classificado no primeiro escalão do seu grau.

Todavia, a fim de ter em conta a formação e a experiência profissional específica do interessado, o director pode conceder-lhe uma bonificação de um escalão, recrutando-o no segundo escalão.

3. A afectação de um agente a um lugar correspondente a um grau superior àquele em que foi nomeado exige uma alteração do respectivo contrato.

Artigo 9.º

1. O director afecta cada agente, mediante transferência, a um lugar a que correspondam funções da sua categoria e grau, atendendo unicamente ao interesse do Centro e sem ter em conta a nacionalidade.

2. A afectação de um agente a um lugar de chefe de unidade ou de chefe de unidade adjunto, independentemente do grau, deve ser sempre motivada por razões de carácter funcional.

3. A afectação dos agentes reflecte, tanto quanto possível, o carácter paritário ACP-CE do Centro.

Artigo 10.º

Um quadro de efectivos, anexo ao orçamento anual do Centro, fixará o número de lugares de cada categoria e grau e especifica as eventuais vagas.

*CAPÍTULO II**Direitos e obrigações**Artigo 11.º*

1. Os agentes desempenham as suas funções e pautam a sua conduta tendo unicamente em vista os interesses do Centro, sem solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo, entidade, organização ou pessoa estranha ao Centro.

2. Os agentes não podem aceitar de um governo ou de qualquer outra procedência estranha ao Centro, sem autorização do director, qualquer privilégio, dádiva ou remuneração, seja qual for a sua natureza, salvo por serviços prestados, quer antes da sua nomeação quer no decurso de uma interrupção de serviço especial e por causa desses serviços.

Artigo 12.º

1. Os agentes abstêm-se de quaisquer actos e, em particular, de exprimir publicamente opiniões que possam lesar a dignidade do seu cargo ou a reputação do Centro.

2. Os agentes abstêm-se de exercer actividades, remuneradas ou não, susceptíveis de comprometer a sua independência ou prejudicar os interesses do Centro.

Artigo 13.º

Se o cônjuge de um agente ou a pessoa com quem esse agente vive maritalmente exercer profissionalmente uma actividade lucrativa, o agente em causa deve informar desse facto o director.

Se essa actividade se revelar incompatível com a do agente ou com os interesses do Centro e se o agente não estiver em condições de garantir a sua cessação dentro de um prazo determinado e razoável, o director proporá ao conselho de administração que decida se o agente deve manter-se em funções ou se o respectivo contrato deve ser rescindido ou suspenso.

Artigo 14.º

Qualquer agente que, no exercício das suas funções, deva pronunciar-se sobre questões em cujo tratamento ou em cuja solução tenha um interesse pessoal susceptível de comprometer a sua independência, deve informar desse facto o director.

Artigo 15.º

Os agentes são obrigados a respeitar, após a cessação das suas funções, os deveres de honestidade e de discrição quanto à aceitação de determinadas funções ou benefícios directa ou indirectamente ligados ao Centro.

Artigo 16.º

1. Os agentes mantêm a maior discrição em tudo o que diz respeito aos factos e informações que cheguem ao seu conhecimento no exercício ou por causa do exercício das suas funções. Não devem transmitir, seja sob que forma for, nenhum documento nem nenhuma informação que não tenham sido tornados públicos, a uma pessoa singular ou colectiva que não esteja qualificada para deles ter conhecimento. Os agentes permanecem sujeitos a esta obrigação durante um período de dez anos após a cessação das suas funções.

2. Os agentes não podem publicar ou mandar publicar, por si sós ou em colaboração, qualquer texto cujo conteúdo esteja relacionado com a actividade do Centro, sem que para tal tenham obtido autorização do director. Essa autorização só pode ser recusada se a publicação em questão for susceptível de prejudicar os interesses do Centro.

Artigo 17.º

Todos os direitos, nomeadamente os direitos de autor e outros direitos de propriedade intelectual, inerentes a trabalhos realizados pelos agentes no exercício das suas funções são propriedade do Centro.

Artigo 18.º

Os agentes devem residir no local da sua afectação ou a uma distância que não dificulte o correcto exercício das suas funções.

Artigo 19.º

1. Os agentes, qualquer que seja a sua posição na hierarquia, assistem e aconselham os seus superiores; são responsáveis pela execução das tarefas que lhes são confiadas.

2. O agente encarregado de assegurar o funcionamento de um serviço é responsável perante os seus superiores pelos poderes que lhe foram conferidos e pela execução das ordens que tiver dado. A responsabilidade pessoal dos seus subordinados não o isenta de qualquer das responsabilidades que lhe incumbem.

3. Caso tenha recebido uma ordem que lhe pareça enfermar de irregularidade ou considere que da sua execução podem resultar inconvenientes graves, o agente deve exprimir, se necessário por escrito, a sua opinião ao superior hierárquico. Caso este último a confirme por escrito, o agente deve executá-la, a não ser que esta seja contrária à lei penal ou implique um risco inaceitável para a sua segurança. Se a ordem em causa constituir uma infracção de direito comum, o agente deve comunicá-lo ao director.

Artigo 20.º

1. Qualquer agente pode ser obrigado a reparar, na totalidade ou em parte, o prejuízo sofrido pelo Centro, em consequência de culpa grave em que tenha incorrido no exercício das suas funções ou em relação com o exercício destas.

2. A respectiva decisão, fundamentada, deve ser tomada pelo conselho de administração, sob proposta do director, em conformidade com as formalidades prescritas em matéria disciplinar.

Artigo 21.º

1. Os privilégios e imunidades de que beneficiam os agentes do Centro são conferidos unicamente no interesse deste último. Sem prejuízo das disposições pertinentes do Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades do Acordo de Cotonu aplicáveis ao Centro e ao seu pessoal, e, se for caso disso, do Acordo de Sede, os agentes não estão isentos do cumprimento das suas obrigações privadas nem da observância das leis e regulamentos de polícia em vigor.

2. Sempre que estiverem em causa tais privilégios e imunidades, o agente interessado deve participar imediatamente esse facto ao director.

Artigo 22.º

1. O Centro presta assistência aos agentes no âmbito de eventuais processos judiciais contra autores de ameaças, ultrajes, injúrias, difamações ou atentados contra pessoas e bens de que sejam alvo o agente ou os membros da sua família, em virtude da sua qualidade ou das suas funções. O Centro repara solidariamente os prejuízos sofridos, em consequência de tais factos, por qualquer agente, na medida em que este não esteja, intencionalmente ou por negligência grave, na origem dos referidos prejuízos e não tenha podido obter reparação por parte dos seus responsáveis.

2. O Centro facilita o aperfeiçoamento profissional dos agentes na medida em que este seja compatível com as exigências do bom funcionamento dos serviços e do interesse do Centro.

Artigo 23.º

Os agentes gozam do direito de associação, podendo, nomeadamente, ser membros de organizações sindicais ou profissionais. Os agentes que exerçam funções em tais organizações não podem, em caso algum, ser prejudicados por esse facto.

Artigo 24.º

1. Os agentes podem submeter requerimentos ao director sobre questões relacionadas com as respectivas funções.

2. Qualquer decisão individual adoptada nos termos do presente estatuto deve ser imediatamente comunicada por escrito ao agente interessado.

3. Qualquer decisão que prejudique os interesses dos agentes deve ser fundamentada.

Artigo 25.º

1. O Centro abre um único processo individual para cada agente. Esse processo deve conter:

- todos os documentos relativos à sua situação administrativa e todos os relatórios referentes à sua competência, rendimento e conduta no serviço,
- as eventuais observações formuladas pelo agente relativamente aos referidos documentos.

Os agentes têm o direito de conhecer todos os documentos que constem do seu processo. Após a cessação de funções, os agentes conservam esse direito por um período máximo de dois anos.

O processo individual tem carácter confidencial e só pode ser consultado nos serviços da administração. São enviadas cópias dos documentos pertinentes ao Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho sempre que, perante o mesmo, tenha sido intentada uma acção que diga respeito ao agente em causa e o referido tribunal o solicite.

2. Qualquer documento que figure no processo individual do agente relativo a uma sanção disciplinar de primeiro grau de gravidade, na acepção do n.º 2 do artigo 55.º, é anulado após um período de três anos, desde que durante esse período o agente em causa não tenha sido sujeito a nova sanção disciplinar.

CAPÍTULO III

Recrutamento — Avaliação periódica — Carreira profissional — Cessação de funções/rescisão do contrato — Demissão

Secção 1

Recrutamento*Artigo 26.º*

1. O recrutamento dos agentes deve ter em vista assegurar ao Centro os serviços de pessoas que possuam as mais elevadas qualidades de competência, rendimento e integridade.

2. Os agentes são seleccionados mediante concurso em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

3. O processo de recrutamento estabelecido pela regulamentação referida no n.º 2 deve ser aberto e transparente e proporcionar as mesmas oportunidades de participação e de nomeação a todos os nacionais dos Estados signatários do Acordo de Cotonu.

Os agentes são escolhidos sem distinção de raça, crença ou sexo.

Nenhum lugar pode ser reservado para os nacionais de um Estado-Membro determinado.

Em caso de níveis equivalentes de qualificações profissionais e de experiência exigidas para a nomeação para um lugar, o recrutamento é efectuado numa base geográfica tão alargada quanto possível entre os nacionais dos Estados signatários do Acordo de Cotonu.

O recrutamento dos agentes reflecte, tanto quanto possível, a natureza paritária ACP-CE do Centro.

Artigo 27.º

1. Não pode ser nomeado agente quem:
 - a) Não for nacional de um dos Estados signatários do Acordo de Cotonu;
 - b) Não se encontre em posição regular face às leis de recrutamento que lhe forem aplicáveis em matéria militar;
 - c) Não ofereça as garantias de competência e moralidade requeridas para o exercício das suas funções;
 - d) Não tenha sido recrutado em conformidade com o processo de concurso previsto no n.º 2 do artigo 26.º;
 - e) Não preencha as condições de aptidão física necessárias para o exercício das suas funções, certificadas através de um exame médico efectuado por um médico designado pelo Centro;
 - f) Não prove que possui um conhecimento aprofundado de uma das duas principais línguas de trabalho do Centro (francês ou inglês) e um conhecimento satisfatório da outra língua de trabalho do Centro, na medida necessária às funções que é chamado a exercer.
2. Antes de assumir funções, o agente transmite ao Centro os seguintes documentos:
 - a) Um atestado médico que ateste a sua aptidão para desempenhar as funções para as quais tenha sido recrutado;
 - b) Um documento que certifique que cumpriu as suas obrigações em matéria de serviço militar;

- c) Uma prova documental de que é nacional de um dos Estados signatários do Acordo de Cotonu e de que se encontra no pleno exercício dos seus direitos cívicos;
- d) Documentos que atestem o seu estado civil, assim como o do respectivo cônjuge e filhos a cargo.

3. A pedido do Centro, os agentes devem aceitar sujeitar-se a um exame médico a realizar pelo médico do Centro antes do final do período de estágio.

Artigo 28.º

1. A fim de preencher os lugares vagos existentes, o director, após ter examinado as possibilidades de afectar agentes do Centro a esses lugares, mediante transferência ou promoção de grau ou de categoria nos termos dos artigos 32.º e 33.º, dá início a um processo de recrutamento por concurso externo, em conformidade com a regulamentação prevista no n.º 1 do artigo 4.º, no n.º 2 do artigo 26.º e no anexo V.

2. O processo de recrutamento pode também ser iniciado com o fim de constituir uma lista de reserva para futuros recrutamentos.

Artigo 29.º

1. Após o seu recrutamento, o agente efectua um estágio com a duração de seis meses.

2. Qualquer agente que não tenha demonstrado qualidades profissionais suficientes para ser provido titular é despedido. O director pode, todavia, a título excepcional, prorrogar o período de estágio várias vezes por um período suplementar total de seis meses no máximo.

3. Quando, no decurso do estágio ou das suas eventuais prorrogações, um agente se vir impedido de exercer funções por motivo de doença, de licença de parto ou de acidente, durante um período contínuo de pelo menos um mês, o director pode prorrogar o estágio por um período correspondente.

4. Sem prejuízo do disposto no n.º 3, a duração total do estágio não pode, em caso algum, ultrapassar doze meses.

5. O agente em estágio pode demitir-se em qualquer momento do período de estágio, mediante pré-aviso de um mês, salvo se tiver sido mutuamente acordado outro prazo.

Secção 2

Avaliação periódica — Progressão na carreira

Artigo 30.º

1. Anualmente, no final do ano civil e em conformidade com as regras de execução internas estabelecidas pelo director, a competência, o rendimento e a conduta no serviço dos agentes são objecto de um relatório de avaliação a elaborar pelos respectivos superiores.

2. O relatório de avaliação é comunicado ao agente. Este pode formular todas as observações que julgar úteis.

Artigo 31.º

1. Os agentes que tenham exercido as suas funções de uma forma exemplar durante um período contínuo de pelo menos dois anos no mesmo grau e escalão, e cujo contrato continue a vigorar por pelo menos um mês após esse período, podem ascender ao escalão seguinte do seu grau.

2. A referida subida de escalão não é automática e é decidida pelo director com base na competência, no rendimento e na conduta no serviço do agente, em função da avaliação efectuada pelos seus superiores hierárquicos, bem como da evolução da complexidade das suas funções.

Artigo 32.º

1. Qualquer promoção de grau de um agente só pode ter lugar a fim de se preencher um lugar vago e através da sua nomeação pelo director para o grau imediatamente superior, em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

2. A nomeação de um agente para o grau imediatamente superior da categoria a que pertence é feita por selecção entre os agentes candidatos que tenham completado um período mínimo de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos respectivos méritos e dos relatórios redigidos pelos respectivos superiores hierárquicos.

3. A nomeação de um agente para a categoria imediatamente superior só pode ocorrer mediante concurso entre os agentes candidatos que possuam a formação e a experiência necessárias e que tenham completado um período mínimo de antiguidade no seu grau. Os agentes promovidos são nomeados no grau mais baixo da nova categoria.

4. Para ter direito a uma promoção de grau ou de categoria, o agente deve ter exercido as suas funções durante pelo menos dois anos no mesmo grau.

Artigo 33.º

1. O agente é classificado no escalão cujo vencimento mais se aproxime do vencimento que auferia no grau anterior.

2. Em caso algum pode um agente receber no novo grau um vencimento de base inferior ao que tenha auferido no grau anterior.

3. Em caso algum pode um agente ser penalizado financeiramente se, caso não tivesse sido promovido, tivesse tido direito a uma subida de escalão no seu grau anterior. Nesse caso, o agente tem direito a um escalão suplementar na data em que teria tido direito à subida de escalão no seu grau anterior.

Secção 3

Cessaçã o de funções — Rescisã o do contrato

Artigo 34.º

Para além do caso de falecimento, a cessação de funções de um agente tem lugar:

1. No termo do prazo de pré-aviso de demissão apresentado por um agente. O prazo de pré-aviso não pode ser inferior a três meses nem superior a seis meses, salvo se tiver sido mutuamente acordado um prazo inferior;
2. No termo do prazo de pré-aviso, na sequência da notificação pelo Centro.

O prazo de pré-aviso é de um mês por cada ano completo de serviço, não podendo ser inferior a três meses nem superior a nove meses. Este prazo não pode começar a decorrer, todavia, durante a licença de parto ou por doença, desde que o período de ausência por doença não seja superior a três meses. Este prazo é, além disso, suspenso durante o período da licença de parto ou de ausência por doença, dentro dos referidos limites;

3. No fim do mês em que o agente complete 65 anos de idade;

4. No interesse do bom funcionamento do Centro, o contrato de um agente que demonstre incompetência ou uma prestação insatisfatória de serviços no exercício das suas funções pode ser rescindido em conformidade com o disposto no artigo 55.º;

5. Em caso de encerramento do Centro, em virtude, nomeadamente, da falta de financiamento, os agentes têm direito a uma compensação equivalente a um mês de vencimento de base bruto por cada ano de serviço completado, até ao máximo de doze meses. Esse cálculo é baseado no último vencimento de base mensal bruto recebido pelo agente em causa;

6. Em caso de extinção de um lugar, o agente afectado recebe um pré-aviso nos termos do n.º 2 e uma compensação nos termos do disposto no n.º 5.

Artigo 35.º

O contrato de um agente pode ser rescindido sem pré-aviso por iniciativa do director:

- a) No decurso ou no termo do período de estágio, nas condições fixadas no n.º 2 do artigo 29.º;
- b) Se o agente deixar de preencher as condições previstas no n.º 1 do artigo 27.º;
- c) No caso previsto no artigo 36.º;
- d) No caso previsto no artigo 37.º

Artigo 36.º

1. Uma vez concluído o processo disciplinar previsto no capítulo VI do presente título, o contrato de um agente pode ser rescindido sem pré-aviso por motivos disciplinares em caso de grave incumprimento das obrigações que lhe incumbem, cometido intencionalmente ou por negligência. A decisão de rescisão do contrato é aprovada pelo director, após ter sido facultada ao interessado a possibilidade de apresentar a sua defesa.

2. Antes da rescisão do contrato, o agente pode ser suspenso nas condições previstas no artigo 57.º

3. Em caso de cessação de funções nos termos do disposto no n.º 1 do presente artigo, o director pode propor ao conselho de administração que retire ao interessado, total ou parcialmente, o direito às compensações e ao reembolso de despesas previstos na regulamentação referida nos artigos 46.º e 52.º

Artigo 37.º

1. O contrato de um agente é rescindido sem pré-aviso pelo Centro se o director constatar que, no momento do seu recrutamento, a pessoa em causa forneceu intencionalmente informações falsas sobre as suas qualificações profissionais ou as condições previstas no n.º 1 do artigo 27.º

2. Nesse caso, a rescisão do contrato é decidida pelo conselho de administração sob proposta do director, após audição do interessado e uma vez concluído o processo disciplinar previsto no capítulo VI do presente título.

3. Antes da rescisão do contrato, o agente pode ser suspenso nas condições previstas no artigo 57.º

São aplicáveis as disposições previstas no n.º 3 do artigo 36.º

CAPÍTULO IV

Condições de trabalho

Secção 1

Duração do trabalho*Artigo 38.º*

1. Os agentes em situação de actividade estão permanentemente à disposição do Centro.

Todavia, a duração normal do trabalho não pode exceder 37 h 30 m semanais, cumpridas de acordo com um horário geral estabelecido em conformidade com as regras de execução internas estabelecidas pelo director.

2. Por motivos devidamente justificados, o director pode autorizar um agente a exercer a sua actividade a tempo parcial, se entender que tal medida corresponde aos interesses do Centro.

As modalidades para a concessão desta autorização são definidas nas regras de execução internas estabelecidas pelo director.

Artigo 39.º

1. Os agentes podem ser obrigados a cumprir horas extraordinárias em casos de urgência ou de aumento excepcional da carga de trabalho. O trabalho nocturno, assim como o trabalho ao domingo e dias feriados, só pode ser autorizado de acordo com as regras de execução internas estabelecidas pelo director.

2. O total das horas extraordinárias exigidas a um agente não pode exceder 150 horas por cada período de seis meses.

3. As horas extraordinárias efectuadas pelos agentes das categorias «especialistas» e «administrativos» não conferem direito a compensação ou a remuneração.

De acordo com as condições fixadas nas regras de execução internas referidas no n.º 1, as horas extraordinárias efectuadas pelos agentes da categoria «pessoal de apoio» dão direito à concessão de um período de descanso compensatório ou, se as necessidades do serviço não permitirem a compensação nos seis meses seguintes àquele em que as horas extraordinárias tiverem sido efectuadas, à concessão automática do pagamento por hora extraordinária fixado nas referidas normas.

Secção 2

Interrupção de serviço*Artigo 40.º*

1. Os agentes têm direito, em cada ano civil, a férias anuais de vinte e quatro dias úteis, no mínimo, e de trinta dias úteis, no máximo, em conformidade com as regras de execução internas estabelecidas pelo director. Essas regras devem especificar as condições de transferência de dias de férias de um ano civil para o ano civil seguinte.

2. Para além das férias anuais, o director pode conceder a um agente, a título excepcional e a pedido deste, uma interrupção de serviço especial. As regras de concessão desta interrupção são estabelecidas na regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

Artigo 41.º

Para além das interrupções de serviço previstas no artigo 40.º, os agentes do sexo feminino têm direito, mediante a apresentação de atestado médico, a uma licença de parto com manutenção da totalidade da sua remuneração, cujo início se verifica normalmente seis semanas antes da data presumível do parto indicada no atestado e cujo termo se verifica normalmente dez semanas após a data do parto, não podendo esta licença ser inferior a dezasseis semanas.

Todavia, mediante autorização médica, o agente interessado pode começar a licença de parto menos de seis semanas antes da data presumível do parto, a qual terminará, neste caso, no final de um período de dez semanas após a data do parto, a que acresce o período de tempo que o interessado tiver continuado a trabalhar desde a sexta semana anterior à data efectiva do parto.

Os agentes do sexo masculino têm direito a uma licença de paternidade com a duração de cinco dias úteis e que deve ser utilizada nas dez semanas seguintes à data de nascimento da criança.

Artigo 42.º

O agente que prove estar impedido de exercer as suas funções em consequência de doença ou de acidente tem automaticamente o direito de faltar justificadamente por doença, em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director. O Centro pode decidir, por iniciativa própria, solicitar o parecer de um perito médico.

Artigo 43.º

A licença de férias anuais de um agente autorizado a exercer a sua actividade a meio tempo é reduzida a metade durante o período de exercício desta actividade. As fracções de dias dedutíveis são calculadas numa base proporcional, em conformidade com as regras de execução internas estabelecidas pelo director.

Artigo 44.º

1. Salvo em caso de doença ou acidente, o agente não pode ausentar-se sem ser previamente autorizado pelo seu superior hierárquico. Sem prejuízo da aplicação eventual do preceituado em matéria disciplinar, qualquer ausência não autorizada devidamente verificada é descontada das férias anuais do interessado. Caso já tenha esgotado as férias, perde automaticamente o direito à remuneração em relação ao período correspondente.

2. Quando um agente desejar passar o período de ausência por doença num lugar diferente do da sua afectação, é obrigado a obter a autorização prévia do director.

3. Em circunstâncias excepcionais e a pedido do agente interessado, o director pode conceder-lhe uma licença sem vencimento por motivos pessoais. A duração dessa licença não pode ser superior a um ano por cada período de quinze anos.

Durante esse período, o agente não beneficia de qualquer aumento de escalão, não sendo esse período de licença sem vencimento contabilizado para efeitos do período mínimo previsto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 31.º

As regras aplicáveis à licença sem vencimento são definidas na regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

4. No final de cada período ininterrupto de dezoito meses de serviço, o agente e o respectivo cônjuge e filhos a cargo têm direito a um bilhete de ida e volta ao seu local de origem, em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

Secção 3

Dias feriados*Artigo 45.º*

A lista dos dias feriados é decidida pelo director.

CAPÍTULO V

Remuneração e reembolso de despesas*Artigo 46.º*

1. Em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director e salvo disposição em contrário, o agente tem direito à remuneração correspondente à sua categoria, grau e escalão, pelo simples facto de ter sido recrutado.

O agente não pode renunciar a esse direito.

2. A remuneração é constituída por um vencimento de base, abonos de família e subsídios.

Artigo 47.º

A remuneração dos agentes é expressa e paga em euros.

Artigo 48.º

Sob proposta do director, o conselho de administração pode decidir uma adaptação anual das remunerações, com base na metodologia acordada pelo Conselho da União Europeia para os funcionários da Comunidade.

Artigo 49.º

Os vencimentos mensais de base são fixados, para cada categoria, grau e escalão, de acordo com o quadro que figura no anexo II.

Artigo 50.º

1. As prestações familiares a que os agentes têm direito são fixadas na regulamentação referida no artigo 46.º e compreendem:

- a) O abono de lar;
- b) O abono por filho a cargo;
- c) O abono escolar.

2. Os agentes que beneficiem das prestações familiares previstas no presente artigo são obrigados a declarar as prestações da mesma natureza recebidas de outra proveniência, sendo estas últimas deduzidas das que forem pagas ao abrigo do presente estatuto.

3. O abono por filho a cargo pode ser duplicado por decisão especial e fundamentada do director, tomada com base em documentos médicos comprovativos elaborados por um médico designado pelo Centro, que demonstrem que o filho em causa impõe ao agente pesados encargos financeiros, resultantes de uma deficiência física ou mental.

Artigo 51.º

Em caso de falecimento de um agente durante a vigência do seu contrato, o cônjuge sobrevivente ou os filhos a seu cargo beneficiam da remuneração global do falecido até ao final do sexto mês seguinte ao do óbito.

Artigo 52.º

Em conformidade com as condições previstas na regulamentação interna referida no artigo 46.º e sem prejuízo do n.º 3 do artigo 36.º, os agentes têm direito ao reembolso das despesas que tenham suportado por ocasião do início de funções, mutação, regresso periódico ao local de origem ou cessação de funções, assim como das despesas que tenham suportado durante o exercício ou por causa do exercício das suas funções.

Artigo 53.º

1. Em caso de falecimento de um agente, do seu cônjuge ou de qualquer dos seus filhos a cargo, as despesas necessárias ao transporte do corpo, do local de afectação para o local de origem desse agente, são reembolsadas pelo Centro. Para o efeito, o Centro pode conceder um adiantamento.

O Centro reembolsa igualmente as despesas de viagem e os custos de transporte dos objectos de uso pessoal e das bagagens das pessoas sobreviventes mencionadas no primeiro parágrafo que pretendam regressar ao local de origem do agente falecido.

2. Em caso de falecimento de um agente durante uma deslocação em serviço, as despesas necessárias ao transporte do corpo desde o local do óbito até ao local de origem desse agente são reembolsadas pelo Centro.

Artigo 54.º

Qualquer importância recebida indevidamente dá lugar a reposição se o beneficiário tiver tido conhecimento da irregularidade do pagamento ou se a mesma for tão evidente que dela não pudesse deixar de ter conhecimento. As modalidades desse reembolso são definidas pelo director.

CAPÍTULO VI

Regime disciplinar

Artigo 55.º

1. Qualquer incumprimento das obrigações a que o agente se encontra vinculado no âmbito do presente estatuto, cometido intencionalmente ou por negligência da sua parte, sujeita o mesmo a uma sanção disciplinar.

2. As sanções disciplinares são as seguintes:

— sanções de primeiro grau de gravidade:

- a) advertência por escrito;
- b) repreensão;

— sanções de segundo grau de gravidade:

- a) descida de escalão;
- b) retrogradação de grau ou de categoria;
- c) demissão.

3. A mesma falta não pode dar origem a mais de uma sanção disciplinar.

Artigo 56.º

1. O director pode aplicar a sanção de advertência ou de repreensão sem consultar o conselho de administração, com base numa proposta do superior hierárquico do agente ou por sua própria iniciativa. O interessado deve ser previamente ouvido. O agente em causa pode, se assim o entender, responder à advertência ou repreensão. Essa resposta deve ser conservada no seu processo individual.

2. As restantes sanções são aplicadas pelo conselho de administração após terem sido cumpridas as formalidades do processo disciplinar previsto no artigo 58.º O processo disciplinar é instaurado por iniciativa do director ou do conselho de administração, após audição prévia do interessado.

Artigo 57.º

1. Quando tiver acusado um agente da prática de falta grave, o director pode decidir suspendê-lo, quer se trate de uma falta às suas obrigações profissionais quer de uma infracção de direito comum. Esta decisão tem carácter preventivo e deve ser tomada no prazo de quatro dias úteis a contar do dia seguinte àquele em que tenha tido conhecimento dos actos imputados ao agente.

2. A decisão de suspensão de um agente deve especificar se o interessado conserva a sua remuneração durante o período de suspensão ou determinar o desconto eventualmente imposto e que não pode ser superior a metade do seu vencimento de base.

3. Se não tiver sido tomada qualquer decisão relativamente ao agente, no prazo de dois meses a contar da data em que a decisão de suspensão produziu efeitos, a manutenção em vigor da suspensão tem de ser confirmada pelo conselho de administração.

4. Se não tiver sido tomada qualquer decisão relativamente ao agente no prazo de quatro meses a contar da data em que a decisão de suspensão produziu efeitos, o interessado recebe, de novo, a sua remuneração completa.

5. Se, no final do processo disciplinar, não tiver sido aplicada nenhuma sanção disciplinar a esse agente, e este só tiver sido objecto de uma advertência por escrito ou de uma repreensão, o agente interessado tem direito ao reembolso dos descontos efectuados na sua remuneração.

6. Todavia, quando o agente for processado judicialmente pelos mesmos factos, a decisão definitiva só pode ser adoptada quando o tribunal competente tiver proferido uma sentença que transite em julgado.

Artigo 58.º

1. O director dá início ao processo disciplinar criando uma comissão de inquérito *ad hoc* que lhe apresente um relatório que indique claramente os factos de que é acusado o agente e, se necessário, as circunstâncias em que estes tiveram lugar.

Esse relatório é transmitido ao presidente do conselho de administração, que notifica por escrito o agente interessado.

Qualquer impedimento da notificação imputável ao agente ou a recusa em assinar o aviso de recepção equivale a notificação.

2. A composição e os procedimentos a observar pela comissão de inquérito *ad hoc* são definidos na regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

TÍTULO III

DIRECTOR

Artigo 59.º

1. As disposições do presente estatuto que estabelecem os direitos e as obrigações dos agentes são aplicáveis *mutatis mutandis* ao director.

2. Sempre que, no quadro do presente estatuto, esteja previsto que o director tome qualquer decisão em relação aos agentes e aos agentes locais, o conselho de administração toma decisões análogas em relação ao director.

Da mesma forma, quando esteja previsto que os agentes e os agentes locais forneçam informações ao director, este deve fornecer essas informações ao conselho de administração.

TÍTULO IV

DISPOSIÇÕES EM MATÉRIA DE SEGURANÇA SOCIAL, FISCALIDADE E RECURSOS

CAPÍTULO I

Disposições de carácter social

Secção 1

Segurança social

Artigo 60.º

1. No que respeita ao regime de segurança social, os agentes, o director e, se for caso disso, os respectivos familiares reconhecidos pelo Centro, podem optar entre o regime do Estado em cujo território o Centro tem a sua sede, o regime do Estado em que residiam anteriormente ou o regime do Estado de que são nacionais, ou qualquer outro regime privado com o qual o Centro tenha celebrado um acordo.

Esta escolha, que só pode ser exercida uma única vez, deve ser efectuada no prazo de três meses a contar da data do recrutamento e produz efeitos na data de início de funções.

2. Os agentes, o director e os respectivos cônjuges, quando estes não puderem beneficiar de prestações da mesma natureza e do mesmo nível nos termos de outras disposições legais ou regulamentares, assim como os respectivos filhos a cargo, conforme o previsto na regulamentação interna, estão cobertos contra os riscos de doença. O grau de cobertura desses riscos é definido na regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

3. As contribuições necessárias para assegurar a cobertura contra os riscos de doença são suportadas pelos agentes e pelo Centro, em conformidade com a regulamentação interna referida no n.º 2.

Artigo 61.º

1. Em conformidade a regulamentação interna referida no artigo 60.º, os agentes e o director estão cobertos, desde a data de início de funções, contra os riscos de doença profissional e de acidentes, contribuindo obrigatoriamente para os custos de cobertura desses riscos.

2. Os riscos não cobertos, as prestações garantidas e as despesas cobertas são especificados na regulamentação interna referida no n.º 1.

Artigo 62.º

1. Em caso de nascimento de um filho de um agente ou do director, é pago um subsídio fixo único à pessoa que assume a guarda efectiva da criança, em conformidade com a regulamentação interna referida no artigo 60.º

2. O beneficiário do subsídio de nascimento é obrigado a declarar os subsídios da mesma natureza auferidos de outra proveniência para a mesma criança, sendo estes subsídios deduzidos do subsídio previsto no n.º 1. Se ambos os progenitores forem membros do pessoal do Centro e puderem beneficiar do subsídio em causa, este é pago uma única vez.

Secção 2

Fundo de previdência

Artigo 63.º

1. O Centro estabelece um fundo de previdência para os agentes e para o director, em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director. A referida regulamentação define igualmente as modalidades de contribuição, obrigatória ou voluntária, para o fundo, tanto por parte dos membros do pessoal como do Centro, assim como as modalidades de liquidação dos montantes que o fundo deve pagar ao pessoal que cesse as suas funções no Centro.

2. As contribuições necessárias para constituir o fundo de previdência são suportadas pelos agentes e pelo Centro, em conformidade com a regulamentação interna referida no n.º 1.

Secção 3

Compensação por cessação voluntária definitiva de funções

Artigo 64.º

1. Os agentes cujos contratos sejam rescindidos na sequência de um acordo entre estes e o Centro e que tenham exercido funções durante pelo menos cinco anos podem receber, por decisão do conselho de administração, e com base num relatório elaborado pelo director, uma compensação por cessação voluntária definitiva de funções, em conformidade com a regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

2. A concessão de uma compensação por cessação de funções não é automática, devendo ser decidida em função dos interesses e objectivos do Centro. O pagamento dessa compensação deve ser efectuado nas condições fixadas pelo conselho de administração sob proposta do director e em conformidade com a regulamentação interna referida no n.º 1.

3. Se o contrato for rescindido em conformidade com o previsto nos artigos 36.º e 37.º, não é concedida qualquer compensação por cessação de funções.

4. O director não beneficia da compensação por cessação de funções.

5. A atribuição de uma compensação por cessação de funções é incompatível com a compensação prevista no n.º 5 do artigo 34.º

CAPÍTULO II

Disposições de carácter fiscal

Artigo 65.º

1. O director e os agentes do Centro estão sujeitos a um imposto sobre as remunerações pagas pelo Centro que reverte em favor deste último.

As regras de aplicação do imposto são enunciadas no anexo III. O comité pode, se o considerar necessário, alterar as disposições do referido anexo.

2. O imposto é cobrado pelo Centro mediante retenção na fonte. O seu produto é inscrito nas receitas do orçamento do Centro.

CAPÍTULO III

Recursos

Artigo 66.º

1. Os agentes e o director podem submeter um requerimento à autoridade competente, solicitando-lhe que tome uma decisão a seu respeito. A autoridade deve comunicar a sua decisão fundamentada ao interessado no prazo de dois meses a contar da data da introdução do requerimento. Se, no termo desse prazo, não tiver sido formulada qualquer resposta ao requerimento, a falta de resposta deve ser considerada um indeferimento tácito, susceptível de ser objecto de reclamação nos termos do n.º 2.

2. Os agentes e o director podem apresentar à autoridade competente uma reclamação contra qualquer acto que lhes cause prejuízo, quer porque a dita autoridade haja tomado uma decisão a seu respeito, quer porque se haja absterido de adoptar uma medida imposta pelo presente estatuto. A reclamação é um documento escrito em que se solicita que seja encontrada uma solução amigável para o litígio em questão. Essa reclamação deve ser apresentada no prazo de dois meses, após o qual o direito de reclamar se considera prescrito. Este prazo corre:

- a partir do dia da notificação da decisão ao destinatário mas, o mais tardar, a partir do dia em que o interessado dela teve conhecimento, se se tratar de uma medida de carácter individual; todavia, se um acto de carácter individual for de natureza a causar prejuízo a pessoa diferente do destinatário, este prazo começa a correr, relativamente à referida pessoa, a partir do dia em que dele tiver tomado conhecimento,
- a partir da data em que termina o prazo fixado para a resposta da referida autoridade, quando a reclamação tiver por objecto um indeferimento tácito na acepção do n.º 1.

A autoridade competente comunica ao interessado a sua decisão fundamentada no prazo de dois meses a contar da apresentação da reclamação. Se, no termo desse prazo, não tiver sido formulada qualquer resposta à reclamação, a falta de resposta é considerada um indeferimento tácito, susceptível de ser objecto de recurso nos termos do artigo 67.º

A decisão fundamentada deve ser aprovada pela autoridade competente nos termos da regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

A autoridade competente na aceção do presente artigo é:

- o director, no que respeita aos agentes,
- o conselho de administração, no que respeita ao director, assim como no que respeita às reclamações contra sanções disciplinares impostas pelo director,
- o comité, no que respeita às reclamações contra sanções disciplinares impostas pelo conselho de administração em relação ao director.

Artigo 67.º

1. Os litígios entre os agentes e o Centro, bem como os litígios entre o director e o Centro, serão resolvidos por conciliação, nos termos do anexo IV. Todavia, se não for possível encontrar uma solução, o agente em causa pode submeter o litígio à apreciação do Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho.

2. O Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho, a seguir designado «Tribunal Administrativo», é competente para dirimir qualquer litígio entre o Centro e um membro do pessoal do Centro, que tenha por objecto a legalidade de um acto que cause prejuízo a essa pessoa, na aceção do n.º 2 do artigo 66.º

3. Os recursos apresentados ao Tribunal Administrativo só podem ser aceites:

- se uma reclamação tiver sido previamente apresentada à autoridade competente, em conformidade com o n.º 2 do artigo 66.º, no prazo fixado nesse artigo,
- se essa reclamação tiver sido objecto de indeferimento expresso ou tácito,
- se o procedimento de conciliação não tiver permitido encontrar uma solução para o litígio.

4. O recurso referido no n.º 2 deve ser interposto no prazo de três meses. Esse prazo começa a correr:

- a partir da data da notificação da decisão tomada em resposta à reclamação,

- a partir da data em que termina o prazo fixado para essa resposta, sempre que o recurso tiver por objecto o indeferimento tácito de uma reclamação apresentada nos termos do n.º 2 do artigo 66.º Contudo, quando uma reclamação for objecto de indeferimento expresso, após ter sido anteriormente objecto de indeferimento tácito, mas ainda dentro do prazo para a interposição do recurso relativo a esta decisão expressa, começa a correr um novo prazo de recurso.

TÍTULO V

AGENTES LOCAIS

Artigo 68.º

1. Os agentes locais são contratados pelo director no âmbito de um contrato de trabalho de duração determinada.

2. Com excepção dos artigos 6.º a 10.º, 29.º, 31.º a 37.º, 40.º a 43.º e 46.º a 50.º e do capítulo VI, o título II é aplicável, *mutatis mutandis*, aos agentes locais.

Artigo 69.º

As condições de emprego dos agentes locais, nomeadamente:

- a) As modalidades da sua contratação e da rescisão dos respectivos contratos;
- b) As interrupções de serviço com justificação;
- c) A sua classificação e remuneração,

são estabelecidas pelo director com base na regulamentação e nos usos em vigor no local em que são chamados a exercer as suas funções.

Artigo 70.º

No que respeita às contribuições para a segurança social, o Centro assume os encargos que incumbem aos empregadores por força da regulamentação em vigor no local em que o agente local é chamado a exercer as suas funções.

Artigo 71.º

Qualquer agente local pode submeter um requerimento ao director, solicitando-lhe que tome uma decisão a seu respeito. O director deve notificar a sua decisão fundamentada ao interessado, no prazo de um mês a contar da data da introdução do requerimento. Em caso de desacordo, o agente local pode interpor um recurso nos termos do artigo 72.º

Artigo 72.º

Os litígios entre o Centro e os agentes locais são submetidos aos tribunais competentes, por força da legislação em vigor no local em que o agente local exerce as suas funções.

TÍTULO VI

AGENTES QUE EXERCEM FUNÇÕES NUM PAÍS TERCEIRO*Artigo 73.º*

As disposições aplicáveis aos agentes que exercem funções em países terceiros são estabelecidas na regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração sob proposta do director.

TÍTULO VII

**DISPOSIÇÕES APLICÁVEIS AOS AGENTES
TEMPORARIAMENTE TRANSFERIDOS PARA O CENTRO***Artigo 74.º*

As disposições aplicáveis aos membros de organizações ou de sociedades temporariamente transferidos para o Centro ao abrigo de acordos de cooperação ou de intercâmbio especiais são estabelecidas na regulamentação interna aprovada pelo conselho de administração, sob proposta do director.

TÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS*Artigo 75.º*

O presente estatuto entra em vigor em simultâneo com a decisão do Comité de Embaixadores ACP-CE que o aprova.

Artigo 76.º

A presente decisão entra em vigor na data da sua aprovação.

Feito em Bruxelas, em 27 de Setembro de 2006.

Pelo Comité de Embaixadores

O Presidente

R. MAKONGO

ANEXO I

CENTRO TÉCNICO DE COOPERAÇÃO AGRÍCOLA E RURAL (CTA)

CONTRATO (*) CELEBRADO COM:

Nome e apelido

Data de nascimento

Nacionalidade

Portador(a) do bilhete de identidade n.º

Emitido em

Tendo em conta as informações por si fornecidas aquando da apresentação da sua candidatura, e na sequência do processo de recrutamento mediante concurso, o Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural (CTA), representado pelo seu director,, em conformidade com o disposto no artigo 6.º da Decisão n.º 5/2006 do Comité de Embaixadores ACP-CE, que estabelece o Estatuto do Pessoal do Centro, decidiu contratá-lo(a) como agente do Centro.

As condições relativas à sua contratação são as seguintes.

1. DURAÇÃO DO CONTRATO

O presente contrato produz efeitos em e tem uma duração indeterminada no âmbito da vigência do anexo III do Acordo de Cotonu.

2. PERÍODO DE ESTÁGIO

Os primeiros seis meses de serviço são considerados como período de estágio. Durante esse período, qualquer das partes pode rescindir o presente contrato mediante carta registada e sem necessidade de pré-aviso. O período de estágio só é aplicável aos agentes que exerçam funções no Centro pela primeira vez.

3. LOCAL

O local de afectação é, actualmente, Contudo, pode ser afectado(a) a um outro local, no interesse exclusivo do Centro.

4. CLASSIFICAÇÃO

Categoria:

Grau:

Escalão:

Pelo presente contrato, aceita ser afectado(a) pelo director, sempre que este considere que assim o exigem as necessidades do Centro, a um lugar que exija o exercício de funções correspondentes à sua categoria e grau, o que pode implicar uma alteração das suas atribuições.

5. DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL

A semana laboral é de trinta e sete horas e meia.

6. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES NO TERMO DO PRAZO DE PRÉ-AVISO

Nos termos do disposto no artigo 34.º do Estatuto do Pessoal do Centro, qualquer das partes pode rescindir o presente contrato mediante carta registada.

(*) No caso dos contratos a termo certo e de curta duração referidos no artigo 6.º do regime, o contrato-tipo tem de ser adaptado a fim de ter em conta as disposições aplicáveis a estes tipos de contratos e permitir o estabelecimento de condições individuais aquando da celebração dos contratos.

7. ESTATUTO DO PESSOAL

As duas partes reconhecem que estão vinculadas ao disposto:

- a) Nos estatutos e no Regulamento Interno do Centro, assim como no Estatuto do Pessoal do Centro e no Acordo de Sede;
- b) Na regulamentação interna aprovada pelo Centro em conformidade com o estatuto acima mencionado, de que declara ter tido conhecimento; as eventuais alterações a essa regulamentação só podem ser invocadas contra si, após lhe terem sido notificadas;
- c) Nas condições específicas eventualmente fixadas pelo Centro para o seu caso concreto, nos termos do n.º 5 do artigo 1.º do Estatuto do Pessoal.

O agente agora contratado renuncia expressamente aos benefícios previstos no Estatuto do Pessoal associados ao início de funções, dos quais já tenha beneficiado no âmbito de um anterior contrato com o Centro.

Os anos de serviço do agente agora contratado que possam ter sido anteriormente prestados como agente do Centro são tidos em consideração para efeitos do presente contrato.

8. LITÍGIOS

Os eventuais litígios entre o agente agora contratado e o Centro são resolvidos mediante conciliação ou são submetidos ao Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho, em conformidade com o disposto no artigo 67.º do Estatuto do Pessoal.

Os litígios não podem ser resolvidos de qualquer outra forma.

9. FICHAS

O anexo A (Ficha administrativa) e o Anexo B (Ficha relativa aos membros de família) fazem parte integrante do presente contrato.

Bruxelas,

Pelo Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural

O Director

Ao director do Centro

Aceito formalmente o presente contrato e as condições nele estipuladas.

Declaro ter conhecimento dos estatutos, do Regulamento Interno e do Estatuto do Pessoal e da regulamentação interna do Centro.

Aceito cumprir as normas previstas no Estatuto do Pessoal para a resolução de eventuais litígios com o Centro, renunciando expressamente a qualquer outra forma de resolução, incluindo o recurso a qualquer outra instância jurisdicional.

Data

Assinatura do agente

ANEXO A DO ANEXO I

FICHA ADMINISTRATIVA

Apelido:

Nome(s) próprio(s):

Data de nascimento:

Situação familiar:

Data do contrato:

Data de produção de efeitos do presente contrato:

Duração do contrato:

Local de origem:

Local de residência para efeitos administrativos:

Categoria, grau e escalão:

Vencimento de base mensal:

Cláusulas especiais:

Assinatura do agente

O Director

ANEXO II

TABELA DOS VENCIMENTOS DE BASE MENSIS BRUTOS (EM EUROS)

Aplicável a partir de 1 de Julho de 2003 (índice de Junho de 2003)

Categoria	Grau	Funções	Escalaão					
			1	2	3	4	5	
1. Director	1.A	Director	12 899,93					
2. Especialista	2.A	Perito principal	9 180,47	9 732,92	10 281,99			
	2.B	Perito principal	7 345,74	7 785,67	8 263,10	8 740,52	9 255,49	
	2.C	Perito	6 424,96	6 830,79	7 233,20	7 639,03	8 085,13	
	2.D	Perito	5 143,70	5 453,04	5 783,82	6 131,11	6 500,99	
3. Administrativo	3. A	Assistente principal	4 296,95	4 533,61	4 811,90	5 122,23	5 435,98	
	3. B	Assistente	3 304,56	3 505,82	3 710,38	3 928,65	4 150,31	
	3. C	Secretário/escriturário	2 387,19	2 533,84	2 680,48	2 827,12	3 011,27	
4. Pessoal de apoio	4. A	Agente técnico	1 947,27	2 056,39	2 165,54	2 278,06	2 424,71	

Com excepção do grau 1.A, o número de agentes classificados no escalaão mais elevado de cada grau não pode ser superior a 25 % do número de lugares estatutários previstos para esse grau.

ANEXO III

MODALIDADES DE APLICAÇÃO DO IMPOSTO ESTABELECIDO

EM PROVEITO DO CENTRO

1. Estão sujeitos ao imposto em proveito do Centro, previsto no artigo 65.º do Estatuto do Pessoal, o director e os agentes do Centro, com excepção dos agentes locais.

O imposto é pago todos os meses, com base nos vencimentos, salários e emolumentos de qualquer natureza pagos pelo Centro a cada contribuinte.

Todavia, as importâncias e subsídios, fixos ou não, que representem a compensação de encargos suportados por causa das funções exercidas, são excluídos da matéria colectável.

2. As prestações e os abonos de carácter familiar e social são deduzidos da matéria colectável.
3. É efectuado um abatimento de 10 % para despesas profissionais e pessoais sobre o montante obtido após aplicação do disposto nos n.ºs 1 e 2.

Por cada filho ou pessoa a cargo do contribuinte, é efectuado um abatimento suplementar equivalente ao dobro do montante do abono por filho a cargo por ele recebido.

Para se calcular a matéria colectável, será efectuado um abatimento suplementar de 16 % à remuneração bruta de cada agente em situação de expatriação. O abatimento mínimo a efectuar nos termos da presente disposição não pode ser inferior a 200 EUR.

Tal como previsto nos artigos 60.º a 63.º e na regulamentação interna correspondente são deduzidos, à matéria colectável, todos os montantes pagos pelo agente a título do respectivo regime de segurança social.

4. O imposto é calculado com base na matéria colectável calculada tal como indicado n.º 3, considerando-se nula a fracção inferior a 104 EUR e aplicando-se a seguinte taxa:

— 0 % à fracção inferior a	104 EUR		
— 8 % à fracção compreendida entre	105	e	1 605 EUR
— 10 % à fracção compreendida entre	1 606	e	2 212 EUR
— 12,5 % à fracção compreendida entre	2 213	e	2 536 EUR
— 15 % à fracção compreendida entre	2 537	e	2 880 EUR
— 17,5 % à fracção compreendida entre	2 881	e	3 478 EUR
— 20 % à fracção compreendida entre	3 479	e	3 515 EUR
— 22,5 % à fracção compreendida entre	3 516	e	3 840 EUR
— 25 % à fracção compreendida entre	3 841	e	4 152 EUR
— 27,5 % à fracção compreendida entre	4 153	e	4 475 EUR
— 30 % à fracção compreendida entre	4 476	e	4 789 EUR
— 32,5 % à fracção compreendida entre	4 790	e	5 113 EUR
— 35 % à fracção compreendida entre	5 114	e	5 424 EUR
— 40 % à fracção compreendida entre	5 425	e	5 748 EUR
— 45 % à fracção superior a	5 749 EUR.		

O montante do imposto é arredondado para a unidade inferior.

Os montantes tributáveis indicados acima são os aplicáveis em 1 de Julho de 2003.

5. Em derrogação do disposto nos n.ºs 3 e 4, as importâncias pagas em compensação das horas de trabalho extraordinárias são colectadas à taxa de imposto que, no mês anterior ao do pagamento, tenha sido aplicada à fracção mais elevada do montante colectável da remuneração do agente.

Os pagamentos efectuados por motivo da cessação de funções são colectadas, após aplicação dos abatimentos previstos nos três primeiros parágrafos do n.º 3, a uma taxa igual a dois terços da relação existente, aquando do pagamento do último vencimento, entre:

— o montante do imposto devido,

e

— a matéria colectável, tal como definida nos n.ºs 1, 2 e 3.

6. Quando o pagamento colectável for relativo a um período inferior a um mês, a taxa do imposto devida é a aplicável ao pagamento mensal correspondente.

Quando o pagamento colectável for relativo a um período superior a um mês, o imposto é calculado como se este pagamento tivesse sido regularmente repartido pelos meses a que diz respeito.

Os pagamentos de regularização que não digam respeito ao mês em que são efectuados ficam sujeitos ao imposto que os deveria ter abrangido se tivessem sido efectuados nas suas datas normais.

7. O comité adopta as disposições necessárias para garantir a aplicação do disposto no presente anexo.

O director do Centro garante a aplicação dessas disposições.

Se necessário, aplicará, por analogia, o regime aplicável na matéria aos funcionários das Comunidades Europeias, e nomeadamente o Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho, de 29 de Fevereiro de 1968, que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias ⁽¹⁾.

⁽¹⁾ JO L 56 de 4.3.1968, p. 8. Regulamento com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, Euratom) n.º 1750/2002 (JO L 264 de 2.10.2002, p. 15).

ANEXO IV

CONCILIAÇÃO

Artigo 1.º

Âmbito de aplicação

Os eventuais litígios entre os agentes do Centro e o director, por um lado, e o Centro, por outro, podem ser resolvidos por conciliação, em conformidade com as presentes normas processuais.

Artigo 2.º

Definições

Para efeitos das presentes normas, e a menos que o contexto o determine de outro modo, entende-se por:

- Estado ACP: um Estado pertencente ao grupo dos Estados de África, das Caraíbas e do Pacífico signatários do Acordo de Cotonu;
- Estado-Membro: um Estado-Membro da União Europeia;
- Tribunal: o Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho;
- Acordo: o Acordo de Parceria ACP-CE de Cotonu;
- Conselho de Ministros: o Conselho de Ministros ACP-CE previsto no Acordo de Cotonu;
- Comité: o Comité de Embaixadores ACP-CE;
- Conselho de administração: o conselho de administração do Centro de Desenvolvimento Empresarial;
- Centro: o Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural;
- Estatuto: o Estatuto do Pessoal do Centro Técnico de Cooperação Agrícola e Rural;
- Requerente: a parte que dá início ao procedimento de conciliação, notificando a outra parte do pedido de conciliação e apresentando as suas pretensões;
- Requerido: a parte no procedimento de conciliação contra a qual a reclamação é apresentada;
- Parte: no âmbito de um procedimento de conciliação, o requerente ou o requerido nesse procedimento.

Artigo 3.º

Notificação e cálculo dos prazos

1. As notificações previstas nas presentes normas processuais são efectuadas por carta registada ou por entrega directa ao destinatário, e são acompanhadas, em ambos os casos, por um pedido de aviso de recepção datado. As notificações são consideradas recebidas sempre que tiverem sido efectuadas tal como descrito acima. Qualquer impedimento da notificação imputável ao destinatário ou recusa em assinar o aviso de recepção equivale a notificação.

2. Para efeitos de contagem dos prazos entendese, em conformidade com as presentes normas, que o prazo começa a correr no dia seguinte àquele em que a notificação, a comunicação ou a proposta tiverem sido recebidas. Se o último dia do prazo não for um dia útil ou for um feriado no lugar do endereço mencionado na notificação, comunicação ou proposta, esse prazo é prorrogado até ao primeiro dia útil seguinte. Para o cálculo do prazo são, todavia, contabilizados os feriados ou dias de descanso laboral que ocorram no decurso do mesmo.

*Artigo 4.º***Conciliação**

1. Em conformidade com as presentes normas, qualquer pessoa que tenha direito a solicitar a resolução de um litígio pode, a qualquer momento, e antes de recorrer ao Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho, recorrer ao procedimento de conciliação.

2. Sempre que se tratar de um litígio entre o director e o Centro, o requerente solicita ao comité que nomeie um conciliador.

O comité procede à nomeação do conciliador no prazo máximo de 60 dias a contar da data da recepção do pedido.

3. Sempre que se tratar de um litígio entre um agente e o Centro, o requerente solicita ao conselho de administração que nomeie um conciliador. Essa nomeação deve ser efectuada no prazo máximo de 45 dias.

4. Para poder ser nomeado, o conciliador deve possuir a nacionalidade de um dos Estados signatários do acordo.

5. A parte que solicita a conciliação notifica o seu requerimento à outra parte e ao conciliador no prazo de 30 dias a contar da data da recepção da notificação da nomeação do conciliador.

O requerimento consiste numa exposição do pedido do requerente e é acompanhado de cópias de todos os documentos pertinentes.

6. A outra parte apresenta, ao conciliador e ao requerente, uma contestação no prazo de 30 dias a contar da recepção da notificação do requerimento.

7. A intervenção do conciliador é tão informal e expedita quanto o permita a resolução equitativa e objectiva do litígio e tem por base uma auscultação imparcial de ambas as partes. As partes podem ser representadas ou assistidas por um mandatário da sua escolha.

8. Após a análise do processo, o conciliador comunica às partes os termos do acordo de resolução do litígio.

9. Se o litígio for resolvido, o conciliador redige e assina uma acta da resolução do litígio. Essa acta é assinada pelas partes, que assim manifestam a sua aceitação. A acta da resolução do litígio assim assinada vincula ambas as partes.

10. As partes recebem cópias assinadas da acta.

11. Se, no prazo de quatro meses a contar da data da nomeação do conciliador, o litígio não tiver sido resolvido, as partes podem submeter a questão à apreciação do Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho. Nesse caso, nada do que se tenha passado no decurso do procedimento de conciliação pode afectar de modo algum os direitos de qualquer das partes perante o Tribunal.

12. Se o procedimento de conciliação não tiver êxito, a questão pode ser submetida à apreciação do Tribunal Administrativo da Organização Internacional do Trabalho, no prazo de três meses.

ANEXO V

**COMPOSIÇÃO E REGRAS DE FUNCIONAMENTO DOS ÓRGÃOS PREVISTOS NO ARTIGO 4.º DO
ESTATUTO DO PESSOAL**

SECÇÃO 1

Comité do Pessoal

O mandato dos membros do Comité do Pessoal tem uma duração de três anos. Todos os agentes são eleitores e elegíveis. As eleições são realizadas por escrutínio secreto.

Os requisitos de elegibilidade para o Comité do Pessoal e as condições do seu funcionamento são fixados pela Assembleia-Geral dos agentes no Regulamento Interno da Associação do Pessoal.

A composição do Comité do Pessoal assegura a representação de todas as categorias previstas no artigo 7.º do estatuto e reflecte, tanto quanto possível, a natureza conjunta ACP-CE do Centro.

A validade das eleições para o Comité do Pessoal depende da participação de dois terços dos agentes com direito de voto. Todavia, quando este quórum não for atingido, a validade da segunda volta das eleições é assegurada pela participação da maioria dos eleitores.

As funções assumidas pelos membros do Comité do Pessoal e pelos agentes nomeados pelo Comité do Pessoal para órgãos constituídos por força do Estatuto do Pessoal ou pelo Centro são consideradas como parte das funções que estes devem normalmente exercer. O exercício destas funções não pode, em caso algum, prejudicar os interessados.

SECÇÃO 2

Comité de recrutamento/promoção

O director nomeia um comité de recrutamento/promoção para cada lugar vago ou promoção previstos no orçamento.

O Comité do Pessoal é representado nesse comité, na qualidade de observador.

A composição e o modo de funcionamento do comité de recrutamento/promoção são definidos na regulamentação interna.
