

362R0031

1385/62

JORNAL OFICIAL DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

14. 6. 62

REGULAMENTO Nº 31º (CEE)
11º (CEEa)

que fixa o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica

O CONSELHO DA COMUNIDADE ECONÓMICA EUROPEIA,

O CONSELHO DA COMUNIDADE EUROPEIA DA ENERGIA ATÓMICA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, os seus artigos 179º, 212º e 215º,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica e, nomeadamente, os seus artigos 152º, 186º e 188º,

Tendo em conta o Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades da Comunidade Económica Europeia e, nomeadamente, os seus artigos 6º e 14º,

Tendo em conta as propostas apresentadas pelas Comissões em conformidade com o disposto no artigo 14º dos Protocolos relativos aos Privilégios e Imunidades da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias,

Considerando que compete aos Conselhos, deliberando por unanimidade, em colaboração com as Comissões

e após consulta das outras instituições interessadas, estabelecer o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica,

Considerando que este Estatuto e este Regime devem, ao mesmo tempo, assegurar às Comunidades o emprego de agentes que possuam as mais altas qualidades de independência, competência, rendimento e integridade, recrutados numa base geográfica tão alargada quanto possível entre os nacionais dos Estados-membros das Comunidades e permitir a tais agentes exercer as suas funções em condições susceptíveis de garantir o melhor funcionamento dos serviços,

ADOPTARAM O PRESENTE REGULAMENTO:

Artigo único

O Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica são constituídos pelas disposições que figuram em anexo e que fazem parte integrante do presente regulamento.

O presente regulamento entra em vigor em 1 de Janeiro de 1962.

O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e directamente aplicável em todos os Estados-membros.

Feito em Bruxelas em 18 de Dezembro de 1961.

Pelos Conselhos

O Presidente

A. MÜLLER-ARMACK

**ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS DA COMUNIDADE ECONÓMICA EUROPEIA E
DA COMUNIDADE EUROPEIA DA ENERGIA ATÓMICA**

ÍNDICE

	<i>Página</i>
Título I: Disposições gerais (artigos 1º a 10º)	22
Título II: Direitos e deveres do funcionário (artigos 11º a 26º)	24
Título III: Carreira do funcionário	
Capítulo I: Recrutamento (artigos 27º a 34º)	27
Capítulo II: Situação jurídica do funcionário (artigo 35º)	28
Secção I: Actividade (artigo 36º)	29
Secção II: Destacamento (artigos 37º a 39º)	29
Secção III: Licença sem vencimento (artigo 40º)	29
Secção IV: Disponibilidade (artigo 41º)	30
Secção V: Interrupção para serviços (artigo 42º)	31
Capítulo III: Classificação de serviço, subida de escalão e promoções (artigos 43º a 46º)	31
Capítulo IV: Cessação de funções (artigo 47º)	31
Secção I: Exoneração (artigo 48º)	32
Secção II: Perda do estado de funcionário (artigo 49º)	32
Secção III: Afastamento no interesse do serviço (artigo 50º)	32
Secção IV: Perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional (artigo 51º)	32
Secção V: Aposentação (artigos 52º e 53º)	32
Secção VI: Títulos honorários (artigo 54º)	33
Título IV: Condições de trabalho do funcionário	
Capítulo I: Duração do trabalho (artigos 55º e 56º)	33
Capítulo II: Interrupção de serviço com justificação.... (artigos 55º e 56º)	33
Capítulo III: Feriados (artigo 61º)	34
Título V: Regime pecuniário e regalias sociais do funcionário	
Capítulo I: Remuneração e reembolso de despesas	
Secção I: A remuneração (artigos 62º a 70º)	34
Secção II: Reembolso de despesas (artigo 71º)	36
Capítulo II: Segurança social (artigos 72º a 76º)	36
Capítulo III: Pensões (artigos 77º a 84º)	37
Capítulo IV: Reposições (artigo 85º)	39
Título VI: Regime disciplinar (artigos 86º a 89º)	39

Título VII:	Espécies de recurso (artigos 90º e 91º)	40
Título VIII:	Disposições especiais aplicáveis aos funcionários dos quadros científico e técnico do Centro Comum de Investigação Nuclear da Comunidade Europeia da Energia Atómica (artigos 92º a 101º)	40
Título IX:	Disposições transitórias e finais	
	Capítulo I: Disposições transitórias (artigos 102º a 109º)	42
	Capítulo II: Disposições finais (artigo 110º)	45
Anexo I:	A. Correspondência entre os lugares-tipo e as carreiras em cada uma das categorias e no quadro linguístico prevista no nº 4 do artigo 5º, do Estatuto	46
	B. Correspondência entre os lugares-tipo e as carreiras dos funcionários dos quadros científico ou técnico do Centro Comum de Investigação Nuclear da Comunidade Europeia da Energia Atómica, prevista no artigo 92º do Estatuto	47
Anexo II:	Composição e regras de funcionamento dos órgãos previstos no artigo 9º do Estatuto	48
Anexo III:	Processo do concurso	50
Anexo IV:	Regras de concessão do subsídio previsto nos artigos 41º e 50º do Estatuto	52
Anexo V:	Direito a interrupção de serviço	53
Anexo VI:	Regras da compensação e remuneração de horas extraordinárias	55
Anexo VII:	Regras relativas à remuneração e reembolso de despesas	56
Anexo VIII:	Regras do regime de pensões	65
Anexo IX:	Processo disciplinar	73

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

É funcionário das Comunidades, na acepção do presente Estatuto, qualquer pessoa que tenha sido nomeada, nas condições previstas neste Estatuto, para um lugar permanente de uma das instituições das Comunidades, através de acto escrito da entidade que na mesma instituição é competente para proceder a nomeações.

Salvo disposição em contrário, o Comité Económico e Social é equiparado, para aplicação do presente Estatuto, às instituições das Comunidades.

Artigo 2º

Cada instituição fixará as entidades que nela exercerão os poderes conferidos pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações.

As entidades que exercem relativamente aos funcionários do Comité Económico e Social os poderes conferidos pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações, serão fixadas pelo regulamento interno do Comité.

Artigo 3º

O acto de nomeação do funcionário fixará a data a partir da qual a nomeação produz efeitos; em caso algum esta data pode ser anterior à do início do exercício de funções pelo interessado.

Artigo 4º

Toda e qualquer nomeação ou promoção só pode ter por objecto o preenchimento de um lugar vago nas condições previstas no presente Estatuto.

Toda e qualquer vaga existente numa instituição é levada ao conhecimento do pessoal dessa instituição logo que a entidade competente para proceder a nomeações tiver decidido preencher tal lugar.

Se não for possível preencher a vaga através de mutação, promoção ou concurso interno, a mesma é levada ao conhecimento do pessoal das três Comunidades Europeias.

Artigo 5º

1. Os lugares abrangidos pelo presente Estatuto são distribuídos, de acordo com a natureza e o nível das funções que lhes correspondem, por quatro categorias designadas, em ordem hierárquica decrescente, pelas letras A, B, C, D.

A categoria A abrange oito graus agrupados em carreiras geralmente compostas por dois graus, a que correspondem funções de direcção, concepção e estudo, exigindo habilitações de nível universitário ou uma experiência profissional de nível equivalente.

A categoria B abrange cinco graus agrupados em carreiras geralmente compostas por dois graus, a que correspondem funções executivas e de enquadramento, exigindo habilitações do nível do ensino secundário ou uma experiência profissional de nível equivalente.

A categoria C abrange cinco graus agrupados em carreiras geralmente compostas por dois graus, a que correspondem funções de execução exigindo habilitações do nível do ensino médio ou uma experiência profissional de nível equivalente.

A categoria D abrange quatro graus agrupados em carreiras geralmente compostas por dois graus, a que correspondem funções manuais ou auxiliares, exigindo habilitações do nível do ensino primário, eventualmente completadas por conhecimentos técnicos.

Todavia, de acordo com o processo para a revisão do presente Estatuto e em derrogação das disposições precedentes, os lugares de uma mesma especialidade profissional poderão constituir-se em quadros, agrupando um certo número de graus de uma ou de várias das categorias acima mencionadas.

2. Os lugares de tradutor e de intérprete agrupam-se num quadro linguístico, designado pelas letras L/A e compreendendo seis graus equiparados aos graus 3 a 8 da categoria A e agrupados em carreiras, geralmente compostas por dois graus.

3. Aos funcionários que pertençam a uma mesma categoria ou a um mesmo quadro são aplicáveis idênticas condições de recrutamento e de progressão na carreira.

4. A correspondência entre os lugares-tipo e as carreiras fica estabelecida na tabela constante do Anexo I.

Com base na referida tabela, cada instituição fixará, após parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º, a descrição do conteúdo funcional e das atribuições de cada lugar.

Artigo 6º

Um quadro de efectivos, anexo à secção do orçamento referente a cada instituição, fixará para cada uma das categorias e quadros, o número de lugares por grau, em cada carreira.

Artigo 7º

1. A entidade competente para proceder a nomeações coloca cada funcionário, mediante nomeação ou transferência, no interesse exclusivo do serviço, e sem ter em conta a nacionalidade, num lugar da sua categoria ou do seu quadro e que corresponda ao seu grau.

2. O funcionário pode ser chamado a ocupar interinamente um lugar de uma carreira da sua categoria ou quadro, superior à carreira a que pertence. A partir do quarto mês de interinidade, o funcionário receberá uma compensação igual à diferença entre a remuneração relativa ao seu grau e escalão e a remuneração correspondente ao escalão que obteria no grau de base, se fosse nomeado para a carreira em que assegura a interinidade.

A interinidade é limitada a um ano, salvo se tiver por objecto prover à substituição de um agente destacado no interesse do serviço, chamado a cumprir serviço militar, ou que falte por doença prolongada; ou se se destinar a permitir que o interessado exerça funções junto de pessoa exercendo funções previstas nos Tratados que instituem as Comunidades, ou junto de presi-

dente eleito de uma instituição ou órgão das Comunidades ou de grupo político do Parlamento Europeu.

Artigo 8º

O funcionário que tiver sido destacado para outra instituição das três Comunidades Europeias, pode, findo o prazo de seis meses, requerer a sua transferência para essa instituição.

Se o pedido for deferido, com o acordo da instituição de origem do funcionário e da instituição para onde ele tiver sido destacado, considera-se que o funcionário fez a sua carreira comunitária nesta última instituição. O funcionário não beneficia, em virtude dessa transferência, de nenhuma das disposições financeiras do presente Estatuto relativas à cessação definitiva de funções de funcionário de uma das instituições das Comunidades.

A decisão deferindo o pedido, se comportar a atribuição de grau superior àquele de que usufrui o interessado na sua instituição de origem, é equiparada a uma promoção não podendo ser tomada em condições diferentes das previstas no artigo 45º

Artigo 9º

1. São criados

a) Em cada instituição:

- um Comité do Pessoal, eventualmente dividido em secções que correspondam a cada local de afectação do pessoal;
- uma Comissão Paritária ou várias Comissões Paritárias se o número de funcionários nos locais de afectação o justificar;
- um Conselho de Disciplina ou vários Conselhos de Disciplina se o número de funcionários nos locais de afectação o justificar;
- eventualmente, um Comité de Classificação.

b) Nas Comunidades:

- uma Comissão de Invalidez;

que prosseguem as atribuições previstas no presente Estatuto.

2. A composição e as regras de funcionamento destes órgãos serão determinadas por cada instituição de acordo com as disposições do Anexo II.

A lista dos membros que compõem estes órgãos será publicada no Boletim mensal do pessoal das Comunidades.

3. O Comité do Pessoal representa os interesses do pessoal junto da instituição e assegura um contacto permanente entre esta e o pessoal. O Comité contribui para o bom funcionamento dos serviços ao permitir que a opinião do pessoal se exprima e seja conhecida.

O Comité levará ao conhecimento dos órgãos competentes da instituição qualquer dificuldade de carácter geral, relativa à interpretação e aplicação do presente Estatuto, podendo ser consultado sobre qualquer questão desta natureza.

O Comité submeterá aos órgãos competentes da instituição sugestões relativas à organização e ao funcionamento dos serviços e propostas que tenham em vista melhorar as condições de trabalho do pessoal ou as suas condições de vida, em geral.

O Comité participa na gestão e no controlo dos órgãos de carácter social criados pela instituição no interesse do pessoal, e pode, com o acordo da instituição, criar qualquer serviço da mesma natureza.

4. Independentemente das funções que lhes são atribuídas pelo presente Estatuto, a ou as Comissões Paritárias podem ser consultadas pela entidade competente para proceder a nomeações ou pelo Comité do Pessoal

sobre qualquer questão de carácter geral que estes julgarem útil submeter-lhes.

5. O Comité de Classificação é chamado a dar parecer:

- a) Sobre a decisão a tomar findo o estágio,
- b) Sobre os actos de demissão por incompetência profissional, e
- c) Sobre a fixação da lista dos funcionários abrangidos por uma medida de redução do número de postos de trabalho.

O comité zelará pela harmonização da classificação de serviço do pessoal no seio da instituição.

Artigo 10º

É instituído um Comité do Estatuto composto, em igual número, por representantes das instituições das Comunidades e representantes dos seus Comités do Pessoal. As formas de composição do Comité do Estatuto são adoptadas por acordo comum das instituições.

Independentemente das funções que lhe são atribuídas pelo presente Estatuto, este Comité pode formular qualquer sugestão para a revisão do Estatuto. O Comité reúne-se a pedido quer do seu presidente, quer de uma instituição ou do Comité do Pessoal de uma instituição.

As actas das deliberações deste Comité serão transmitidas às entidades competentes.

TÍTULO II

DIREITOS E DEVERES DO FUNCIONÁRIO

Artigo 11º

O funcionário deve desempenhar as suas funções e pautar a sua conduta tendo unicamente em vista os interesses das Comunidades, sem solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo, entidade, organização ou pessoa estranha à instituição a que pertence.

O funcionário não pode aceitar de um governo ou de qualquer outra procedência estranha à instituição a que pertence, sem autorização da entidade competente para proceder a nomeações, qualquer distinção honorífica, condecoração, 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 específica para prestação de serviço militar ou nacional, e por causa de tais serviços.

Artigo 12º

O funcionário deve abster-se de quaisquer actos e, em particular, de exprimir publicamente opiniões que possam lesar a dignidade do seu cargo.

O funcionário não pode conservar ou adquirir, directa ou indirectamente, nas empresas sujeitas ao controlo da instituição a que pertence, ou que com esta estejam

em relação, interesses de natureza e importância tais, que seriam susceptíveis de comprometer a sua independência no exercício das suas funções.

Se o funcionário se propuser exercer qualquer actividade externa, remunerada ou não, ou exercer funções estranhas às Comunidades, deve, para o efeito, solicitar autorização à entidade competente para proceder a nomeações. Tal autorização será recusada se a actividade ou as funções forem de natureza a perturbar a independência do funcionário ou a prejudicar a actividade das Comunidades.

Artigo 13º

Se o cônjuge de um funcionário exercer, profissionalmente, qualquer actividade lucrativa, deve tal facto ser comunicado pelo funcionário à entidade da sua instituição competente para proceder a nomeações. Se essa actividade se revelar incompatível com a do funcionário, e se este último não estiver em condições de garantir a sua cessação dentro de um prazo determinado, a entidade competente para proceder a nomeações após parecer da Comissão Paritária, decidirá se o funcionário deve manter-se em funções, ser transferido para outro lugar ou perder o estado de funcionário.

Artigo 14º

Qualquer funcionário que, no exercício das suas funções, deva pronunciar-se sobre uma questão em cujo tratamento ou em cuja solução ele tenha um interesse pessoal de natureza a comprometer a sua independência, deve dar conhecimento do facto à entidade competente para proceder a nomeações.

Artigo 15º

O funcionário que seja candidato a funções públicas electivas deve solicitar uma licença sem vencimento, por período que não pode exceder três meses.

A entidade competente para proceder a nomeações examinará a situação do funcionário que tenha sido eleito para as referidas funções. Segundo a importância destas funções e os deveres que as mesmas imponham ao seu titular, a entidade competente para proceder a nomeações decidirá se o funcionário se mantém na situação de actividade ou se deve solicitar uma licença sem vencimento. Neste caso, esta licença terá uma duração igual à do período de exercício das funções electivas.

Artigo 16º

O funcionário é obrigado a respeitar, após a cessação das suas funções, os deveres de honestidade e discrição,

quanto à aceitação de determinadas funções ou benefícios.

Cada instituição determinará após parecer da Comissão Paritária, os lugares cujos titulares não podem, durante um período de três anos, a partir da cessação das suas funções, exercer qualquer actividade profissional, remunerada ou não, sem observância das disposições que seguem.

No decurso desses três anos, o titular de um tal lugar é obrigado a declarar imediatamente às instituições a que pertenceu, nos três anos que precedem a cessação de serviços, qualquer cargo ou função que possa vir a exercer.

A instituição, após parecer da Comissão Paritária, dará conhecimento ao interessado, no prazo máximo de 15 dias a contar da recepção da declaração do interessado, sobre se lhe proíbe aceitar o referido cargo ou função.

Artigo 17º

O funcionário é obrigado a manter a maior discrição no que respeita a factos e informações de que vier a ter conhecimento no exercício ou por ocasião do exercício das suas funções; não pode transmitir, por qualquer forma, a qualquer pessoa não qualificada para dele tomar conhecimento, qualquer documento ou informação que não tiverem sido tornados públicos. Tal obrigação mantém-se depois de cessarem as suas funções.

O funcionário não pode publicar ou mandar publicar, por si só ou em colaboração, qualquer texto cujo objecto se prenda com a actividade da Comunidade a que pertence sem autorização da entidade competente para proceder a nomeações. Esta autorização só pode ser recusada se a publicação em questão for de natureza a pôr em causa os interesses das Comunidades.

Artigo 18º

Todos os direitos relativos a trabalhos efectuados pelo funcionário no exercício das suas funções são pertença da Comunidade que o funcionário serve.

Artigo 19º

O funcionário não pode depor nem prestar declarações em juízo, seja a que título for, sobre factos de que teve conhecimento por causa das suas funções, sem autorização da entidade competente para proceder a nomeações. Esta autorização só pode ser recusada se

os interesses das Comunidades o exigirem ou se a recusa não for susceptível de implicar consequências penais para o funcionário em causa. O funcionário continua sujeito a esta obrigação mesmo depois das suas funções terem cessado.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica ao funcionário ou ao ex-funcionário que seja testemunha perante o Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias ou perante o Conselho de Disciplina de qualquer instituição, sobre questão que envolva um agente ou ex-agente das três Comunidades Europeias.

Artigo 20º

O funcionário é obrigado a residir na localidade da sua afectação ou a uma distância tal que não cause estorvo ao exercício das suas funções.

Artigo 21º

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

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

Caso tenha recebido uma ordem que lhe pareça enfermar de irregularidade, ou em que considere que da sua execução podem resultar inconvenientes graves, o funcionário deve exprimir, se necessário por escrito, a sua opinião perante o superior hierárquico. Caso este último a confirme por escrito, o funcionário deve, então, executá-la, a não ser que a referida ordem seja contrária à lei penal.

Artigo 22º

O funcionário pode ser obrigado a reparar, na totalidade ou em parte, o prejuízo sofrido pelas Comunidades, em consequência de culpa grave em que tiver incorrido no exercício, ou por causa do exercício das suas funções.

A respectiva decisão, fundamentada, é tomada pela entidade competente para proceder a nomeações, após terem sido observadas as formalidades prescritas em matéria disciplinar.

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

Artigo 23º

Os privilégios e imunidades de que beneficiam os funcionários são conferidos unicamente no interesse das Comunidades. Sem prejuízo das disposições dos protocolos relativos aos Privilégios e Imunidades, os interessados não estão isentos do cumprimento das suas obrigações privadas, nem da observância das leis e regulamentos de polícia em vigor.

Sempre que estiverem em causa tais privilégios e imunidades, o funcionário em questão deverá imediatamente participar tal facto à entidade competente para proceder a nomeações.

Os livre-trânsitos previstos nos protocolos relativos aos Privilégios e Imunidades são emitidos para funcionários dos graus A 1 a A 4 e equiparados.

Artigo 24º

Cada Comunidade prestará assistência aos funcionários dos seus serviços, nomeadamente em procedimentos contra autores de ameaças, ultrajes, injúrias, difamações ou atentados contra pessoas e bens de que sejam alvo o funcionário ou os membros da sua família, por causa da sua qualidade e das suas funções.

A Comunidade reparará os prejuízos sofridos, em consequência de tais factos, pelo funcionário, na medida em que este não esteja, intencionalmente ou por negligência grave, na origem dos referidos prejuízos e não tenha podido obter reparação dos responsáveis.

Artigo 25º

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

As decisões individuais de nomeação, titularização, promoção, mutação, determinação da situação administrativa e de cessação de funções de um funcionário são objecto de afixação imediata, nos edifícios da instituição em que presta serviço e são publicadas no Boletim mensal do pessoal das Comunidades.

Artigo 26º

O processo individual do funcionário 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 funcionário relativamente aos referidos documentos.

Todos os elementos devem ser registados, numerados e classificados sequencialmente, não podendo a instituição opôr a um funcionário nem alegar contra ele documentos a que alude a alínea a), se dos mesmos não lhe tiver sido dado conhecimento antes de serem classificados.

A comunicação de qualquer elemento é comprovada pela assinatura do funcionário ou, na sua falta, por carta registada.

Nenhuma menção dando conta de opiniões políticas, filosóficas ou religiosas do funcionário pode figurar no referido processo.

Não pode ser constituído mais do que um processo para cada funcionário.

O funcionário tem o direito de conhecer, mesmo depois de terem cessado as suas funções, o conjunto dos elementos que constem do seu processo.

O processo individual tem carácter confidencial e só pode ser consultado nos serviços da Administração. É, todavia, enviado ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, sempre que, perante o mesmo, tenha sido interposto recurso que diga respeito ao funcionário.

TÍTULO III

CARREIRA DO FUNCIONÁRIO

CAPÍTULO I

RECRUTAMENTO

Artigo 27º

O recrutamento deve ter em vista assegurar à instituição o serviço de funcionários que possuam as mais elevadas qualidades de competência, rendimento e integridade, recrutados numa base geográfica tão alargada quanto possível dentre os nacionais dos Estados-membros das Comunidades.

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

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

Artigo 28º

Não pode ser nomeado funcionário quem:

- a) Não for nacional de um Estado-membro das Comunidades, salvo derrogação consentida pela entidade competente para proceder a nomeações, e não se encontrar no gozo dos seus direitos civis;
- b) Não se encontrar em situação regular face às leis de recrutamento que lhe forem aplicáveis em matéria militar;
- c) Não oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;
- d) Não tiver sido seleccionado, sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 29º, em concurso documental, por prestação de provas, ou documental e por prestação de provas, de acordo com o disposto no Anexo III;

- e) Não preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;
- f) Não provar que possui um conhecimento aprofundado de uma das línguas das Comunidades e um conhecimento satisfatório de outra língua das Comunidades, na medida necessária às funções que for chamado a exercer.

Artigo 29º

1. Com a finalidade de prover as vagas existentes numa instituição, a entidade competente para proceder a nomeações após ter examinado:

- a) As possibilidades de promoção e mutação no seio da instituição;
- b) A possibilidade de organização de concursos no interior da instituição;
- c) Os pedidos de transferência de funcionários de outras instituições das três Comunidades Europeias;

Dará início ao processo de concurso documental, por prestação de provas, ou documental e por prestação de provas. O processo do concurso é regido pelas disposições constantes do Anexo III.

O processo pode também ser iniciado a fim de constituir uma reserva de recrutamento.

2. A entidade competente para proceder a nomeações pode adoptar um processo de recrutamento diferente do processo de concurso, no que respeita ao recrutamento de funcionários dos graus A1 e A2, assim como, em casos excepcionais, para lugares que exijam qualificações especiais.

Artigo 30º

A entidade competente para proceder a nomeações constituirá um júri para cada concurso. O júri elaborará a lista dos candidatos aprovados.

A entidade competente para proceder a nomeações escolhe desta lista o ou os candidatos que nomeia para os lugares vagos.

Artigo 31º

1. Os candidatos assim escolhidos serão nomeados:

- funcionários da categoria A ou do quadro linguístico:
no grau de base da sua categoria ou do seu quadro;
- funcionários das restantes categorias:
no grau de base correspondente ao lugar para que foram recrutados.

2. Todavia, a entidade competente para proceder a nomeações pode derrogar as disposições anteriores dentro dos seguintes limites:

- a) No que respeita aos graus A1, A2, A3 e L/A3, na proporção de:
 - metade, se se tratar de lugares vagos,
 - dois terços, se se tratar de lugares criados de novo.
- b) No que respeita aos restantes graus, na proporção de:
 - um terço, se se tratar de lugares vagos,
 - metade, se se tratar de lugares criados de novo.

Salvo no que diz respeito ao grau L/A3, esta disposição aplica-se por séries de seis lugares a prover em cada grau.

Artigo 32º

O funcionário recrutado é integrado no primeiro escalão do seu grau.

Todavia, a entidade competente para proceder a nomeações pode, em face da formação e da experiência profissional específica do interessado, atribuir-lhe uma bonificação de antiguidade nesse grau; esta bonificação

não pode exceder 72 meses nos graus A1 a A4, L/A3 e L/A4 e 48 meses nos restantes graus. Não pode ser atribuída qualquer bonificação nos graus de base das categorias A, B, C e D e do quadro linguístico.

Artigo 33º

Antes que se proceda à sua nomeação, o candidato escolhido é submetido a exame médico efectuado por um médico-assistente da instituição a fim de permitir a esta verificar se o candidato preenche as condições exigidas na alínea e) do artigo 28º

Artigo 34º

1. Todos os funcionários, com excepção dos do grau A1 e A2, são obrigados a efectuar um estágio de seis meses, antes de poderem ser nomeados funcionários titulares pela entidade competente para proceder a nomeações.

2. Pelo menos um mês antes de terminar o seu período de estágio, o interessado é objecto de um relatório sobre as suas aptidões para o desempenho das atribuições correspondentes às suas funções, assim como sobre o rendimento e conduta no serviço. Este relatório é dado a conhecer ao estagiário, que pode fazer, por escrito, as suas observações. O funcionário que não tiver demonstrado qualidades profissionais suficientes para obter a titularidade do lugar perde a qualidade de funcionário.

Em casos excepcionais, a entidade competente para proceder a nomeações pode, todavia, decidir o prolongamento do estágio, por um período máximo de três meses, antes de se pronunciar definitivamente.

O funcionário a cujo vínculo for posto termo, beneficiará de uma indemnização correspondente a dois meses do seu vencimento de base, salvo se o interessado se encontrar em situação de destacamento ou de licença relativamente à sua Administração de origem e puder retomar imediatamente as suas funções nesta última.

CAPÍTULO II

SITUAÇÃO JURÍDICA DO FUNCIONÁRIO

Artigo 35º

O funcionário pode encontrar-se numa das seguintes situações:

- a) Actividade,
- b) Destacamento,
- c) Licença sem vencimento,
- d) Disponibilidade,
- e) Interrupção para serviço militar.

Secção I

Actividade

Artigo 36º

Actividade é a situação do funcionário que exerce, em conformidade com o disposto no Título IV, as funções correspondentes ao lugar em que tenha sido colocado ou em que tenha sido interinamente provido.

Secção II

Destacamento

Artigo 37º

Destacamento é a situação do funcionário que, no interesse do serviço, é designado pela sua instituição para ocupar temporariamente um lugar fora desta ou que, a seu pedido, é colocado à disposição de uma outra instituição das três Comunidades Europeias.

Nesta situação, o funcionário continua a beneficiar, em conformidade com o disposto nos artigos 38º e 39º, de todos os seus direitos e continua sujeito às obrigações que lhe incumbem como funcionário da sua instituição de origem.

Artigo 38º

O destacamento no interesse do serviço obedece às seguintes regras:

- a) É orçenado pela entidade competente para proceder a nomeações ouvido o interessado;
- b) A sua duração é fixada pela entidade competente para proceder a nomeações;
- c) No termo de cada período de seis meses, pode o interessado solicitar que seja dado por findo o seu destacamento;
- d) O funcionário destacado tem direito a uma diferença de vencimento, sempre que o lugar de destacamento implique uma remuneração global inferior à relativa ao seu grau e escalão, na instituição de

origem; tem igualmente direito ao reembolso da totalidade dos encargos suplementares que o destacamento lhe acarreta;

- e) O funcionário continua a contribuir para o regime de pensões com base no vencimento próprio da situação de actividade e correspondente ao seu grau e escalão na instituição de origem;
- f) O funcionário destacado conserva o lugar, o direito à subida de escalão e a expectativa de promoção;
- g) Findo o destacamento, o funcionário regressa imediatamente ao lugar que ocupava anteriormente.

Artigo 39º

O destacamento a pedido do funcionário obedece às seguintes regras:

- a) É decidido pela entidade competente para proceder a nomeações que fixará a respectiva duração;
- b) No prazo de seis meses, a partir do início de funções, o funcionário pode solicitar que seja dado por findo o destacamento; neste caso, regressará imediatamente ao lugar que ocupava anteriormente;
- c) Findo o prazo referido, o funcionário pode ser substituído no seu lugar;
- d) Findo o destacamento, o funcionário é obrigatoriamente reintegrado na primeira vaga de um lugar da sua categoria ou do seu quadro, e que corresponda ao seu grau. Se o funcionário recusar o lugar que lhe é oferecido, mantém o direito à reintegração, na segunda vaga de um lugar da sua categoria ou do seu quadro e que corresponda ao seu grau; em caso de segunda recusa, pode ser-lhe retirado o estado de funcionário, após consulta da Comissão Paritária. Até à reintegração, o funcionário mantém-se em situação de destacamento, sem remuneração.

Secção III

Licença sem vencimento

Artigo 40º

1. O funcionário pode, à título excepcional e a seu pedido, ser colocado em situação de licença sem vencimento, por razões de interesse pessoal.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 15º, a duração da licença é limitada a um ano.

A licença pode ser renovada duas vezes pelo período de um ano.

3. O tempo decorrido em licença não conta para a subida de escalão e para promoção de grau; fica suspensa a inscrição do funcionário no regime de segurança social, previsto nos artigos 72º e 73º, bem como a cobertura dos correspondentes riscos.

4. A licença sem vencimento obedece às seguintes regras:

- a) É concedida a pedido do interessado pela entidade competente para proceder a nomeações;
- b) A sua renovação deve ser solicitada dois meses antes do termo do período em curso;
- c) O funcionário pode ser substituído no seu lugar;
- d) Finda a licença sem vencimento, o funcionário é obrigatoriamente reintegrado, na primeira vaga de um lugar da sua categoria ou do seu quadro e que corresponda ao seu grau. Se o funcionário recusar o lugar que lhe é oferecido, mantém o direito à reintegração, na segunda vaga de um lugar da sua categoria ou do seu quadro e que corresponda ao seu grau; em caso de segunda recusa, pode ser-lhe retirado o estado de funcionário, após consulta da Comissão Paritária. Até à reintegração o funcionário mantém-se na situação de licença sem vencimento.

Secção IV

Disponibilidade

Artigo 41º

1. Disponibilidade é a situação do funcionário abrangido por uma medida de redução do número de lugares na sua instituição.

2. A redução do número de lugares em determinado grau é decidida pela entidade competente, no domínio orçamental e no âmbito do processo orçamental.

A entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária, especificará a natureza dos lugares que serão abrangidos por esta medida.

A entidade competente para proceder a nomeações fixará a lista dos funcionários abrangidos pela mesma medida, após parecer da Comissão Paritária e tomando em consideração a competência, o rendimento, a conduta no serviço, a situação familiar e a antiguidade dos funcionários. Qualquer funcionário que ocupe um dos lugares referidos no parágrafo anterior e que exprima a intenção de ser colocado na disponibilidade, é oficiosamente inscrito nesta lista.

Os funcionários que figurem nessa lista são colocados na disponibilidade por decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

3. Na situação de disponibilidade, o funcionário deixa de exercer as suas funções e de beneficiar dos seus direitos a remuneração e à subida de escalão, mas durante um período que não pode exceder cinco anos, o seu direito a pensão de aposentação continua a ser integrado com base no vencimento relativo ao seu grau e ao seu escalão.

Durante um período de dois anos, a contar da sua colocação na disponibilidade, o funcionário tem o direito prioritário de reintegração em qualquer lugar da sua categoria ou do seu quadro que corresponda ao seu grau e fique vago ou venha a ser criado, desde que possua as condições requeridas.

O funcionário colocado na disponibilidade beneficia de um subsídio calculado de acordo com o disposto no Anexo IV.

O montante do rendimento auferido pelo interessado em novas funções, durante este período, é deduzido do subsídio referido no parágrafo precedente, na medida em que a soma de tal rendimento com o subsídio ultrapasse a última remuneração auferida pelo funcionário no exercício das suas funções.

4. Findo o período durante o qual se manteve o direito ao subsídio, o funcionário perde o estado de funcionário. Beneficia eventualmente de uma pensão de aposentação em conformidade com o previsto no regime de pensões.

5. Ao funcionário a quem, antes de terminar o período de dois anos referido no nº 3, for oferecido um lugar correspondente ao seu grau e que o recuse, sem motivo justificado, pode ser retirado, após parecer da Comissão Paritária, o direito de beneficiar das disposições anteriores, e pode ser-lhe retirado o estado de funcionário.

Secção V

Interrupção para serviço militar

Artigo 42º

O funcionário convocado para prestar serviço militar nos termos legais, ou obrigado a cumprir um período de instrução militar ou reconvocato para prestar serviço militar, é colocado na situação especial de « interrupção para serviço militar ».

O funcionário incorporado em formação militar para cumprimento de dever legal deixa de receber a sua remuneração, continuando, todavia, a beneficiar do disposto no presente Estatuto no que respeita à subida de escalão e promoção. O funcionário continua, do mesmo modo, a beneficiar das disposições sobre aposentação se, desvinculado das obrigações militares, efectuar o pagamento retroactivo da contribuição para o regime de pensão.

O funcionário obrigado a cumprir um período de instrução militar, ou convocado novamente para prestar serviço militar, beneficia, durante o período de instrução militar ou de nova convocação, da sua remuneração, sendo esta, todavia, reduzida do montante do soldo militar auferido.

CAPÍTULO III

CLASSIFICAÇÃO DE SERVIÇO,
SUBIDA DE ESCALÃO E PROMOÇÃO*Artigo 43º*

A competência, o rendimento e a conduta no serviço de cada funcionário, com excepção dos que usufruam dos graus A1 e A2, são objecto de um relatório periódico elaborado, pelo menos, de dois em dois anos, segundo as regras estabelecidas por cada instituição, de acordo com o disposto no artigo 110º.

O relatório é dado a conhecer ao funcionário. Este pode apor-lhe todas as observações que julgar úteis.

Artigo 44º

O funcionário que conte dois anos de antiguidade em determinado escalão do seu grau ascende automaticamente ao escalão seguinte deste grau.

Artigo 45º

A promoção é conferida pela entidade competente para proceder a nomeações. Implica a nomeação do funcio-

nário no grau imediatamente superior da categoria ou do quadro a que pertence. A promoção faz-se exclusivamente por escolha, dentre os funcionários que tenham completado um período mínimo de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos dos funcionários susceptíveis de serem promovidos assim como dos relatórios de que tiverem sido objecto.

Este período mínimo de antiguidade é, no caso dos funcionários nomeados no grau de base do seu quadro ou da sua categoria, de seis meses a contar da data em que foram nomeados funcionários titulares. O referido período é de dois anos para os restantes funcionários.

2. A passagem de um funcionário de um quadro ou de uma categoria para outro quadro ou categoria superior só pode ter lugar mediante concurso.

Artigo 46º

O funcionário nomeado para um grau superior beneficia, no novo grau, da antiguidade correspondente ao escalão virtual igual ou imediatamente superior ao escalão virtual atingido no seu antigo grau acrescido do montante do aumento bienal de escalão deste grau.

Para efeitos de aplicação da presente disposição, cada grau é composto por uma série de escalões virtuais correlativa a uma série de antiguidades mensais e de vencimentos virtuais que progridem, do primeiro ao último dos escalões reais, à razão de um vinte e quatro avos do aumento bienal de escalão deste grau. Em caso algum o funcionário receberá, no seu novo grau, um vencimento de base inferior ao que tiver auferido no antigo grau. O funcionário nomeado para um grau superior é classificado, pelo menos, no primeiro escalão deste grau.

CAPÍTULO IV

CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Artigo 47º

A cessação de funções resulta :

a) Da exoneração,

- b) Da perda do estado de funcionário,
- c) Do afastamento no interesse do serviço,
- d) Da perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional,
- e) Da demissão,
- f) Da aposentação,
- g) Da morte.

Secção I

Exoneração

Artigo 48º

O pedido de exoneração apresentado pelo funcionário só pode resultar de acto escrito do interessado que ateste a sua vontade inequívoca de cessar definitivamente toda e qualquer actividade na instituição.

A decisão de exoneração pela entidade competente para proceder a nomeações deve ocorrer no prazo de um mês a contar da recepção do pedido de exoneração.

A exoneração produz efeitos na data fixada pela entidade competente para proceder a nomeações; esta data não pode ser fixada para além de três meses posteriores à data proposta pelo funcionário no seu pedido de exoneração, no caso de funcionários da categoria A e do quadro linguístico, e para além de um mês no caso de funcionários de outras categorias.

Secção II

Perda do estado de funcionário

Artigo 49º

Só pode ser retirado a um funcionário o estado de funcionário se este deixar de preencher as condições previstas na alínea a) do artigo 28º e nos casos previstos nos artigos 13º, 39º, 40º e nos nºs 4 e 5 do artigo 41º

A decisão, fundamentada, é tomada pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária e audição do interessado.

Secção III

Afastamento no interesse do serviço

Artigo 50º

Qualquer funcionário titular de um lugar dos graus A1 e A2 pode ser afastado do lugar no interesse do serviço por decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

O afastamento do lugar não tem carácter de medida disciplinar.

O funcionário assim privado do seu lugar e que não for colocado noutra lugar da sua categoria ou quadro correspondente ao seu grau, beneficia de um subsídio calculado em conformidade com o disposto no Anexo IV.

O montante do rendimento auferido pelo interessado em novas funções, durante este período, é deduzido do subsídio previsto no parágrafo anterior, na medida em que tal rendimento cumulado com este subsídio ultrapasse a última remuneração global auferida pelo funcionário no exercício das suas funções.

No termo do período durante o qual se manteve o direito a esse subsídio, beneficia do direito à pensão, sem que seja aplicada a redução prevista no artigo 9º do Anexo VIII, desde que tenha atingido a idade de 55 anos.

Secção IV

Perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional

Artigo 51º

1. Ao funcionário que demonstre incompetência profissional no exercício das respectivas funções pode ser retirada a qualidade de funcionário.

Todavia, a entidade competente para proceder a nomeações pode propôr ao interessado a sua classificação num grau inferior.

2. Qualquer proposta que tenha em vista a retirada da qualidade de funcionário deve conter as razões que a motivam e deve ser comunicada ao interessado. O funcionário tem a faculdade de apresentar as considerações que julgar úteis.

A decisão, fundamentada, é tomada pela entidade competente para proceder a nomeações, após observância das formalidades previstas no Anexo IX.

Secção V

Aposentação

Artigo 52º

Sem prejuízo do disposto no artigo 50º, o funcionário é aposentado quando atinja a idade de 65 anos.

Artigo 53º

O funcionário que a Comissão de Invalidez reconhecer como preenchendo as condições previstas no artigo 78º deixa de exercer as suas funções e é aposentado.

Secção VI

Títulos honorários

Artigo 54º

Ao funcionário que cesse de exercer funções pode ser

conferido, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, o título honorário quer na sua carreira quer na carreira imediatamente superior.

Esta decisão não implica qualquer benefício pecuniário.

TÍTULO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO DO FUNCIONÁRIO

CAPÍTULO I

DURAÇÃO DO TRABALHO

Artigo 55º

Os funcionários em situação de actividade estão permanentemente à disposição da instituição a que pertencem.

Todavia, a duração normal do trabalho não pode exceder 45 horas semanais, cumpridas de acordo com um horário geral estabelecido pela entidade competente para proceder a nomeações. Dentro do limite referido, a mesma entidade pode, após consulta do Comité do Pessoal, estabelecer horários apropriados para certos grupos de funcionários que desempenhem tarefas específicas.

Artigo 56º

O funcionário 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 de acordo com o processo fixado pela entidade competente para proceder a nomeações. Em caso algum o total de horas extraordinárias solicitado a um funcionário pode exceder 40 horas de serviço efectivo por mês, ou 150 horas por semestre civil.

As horas extraordinárias efectuadas pelos funcionários das categorias A e B e do quadro linguístico não conferem direito a compensação ou remuneração.

De acordo com o disposto no Anexo VI, as horas extraordinárias efectuadas pelos funcionários das categorias C e D dão direito à concessão de um descanso compensatório ou, se as necessidades do serviço não permitirem a compensação dentro do mês seguinte àquele em que tiverem sido efectuadas as horas extraordinárias, à concessão de uma remuneração.

CAPÍTULO II

INTERRUPÇÃO DE SERVIÇO COM JUSTIFICAÇÃO

Artigo 57º

O funcionário tem direito, em cada ano civil, a férias anuais de 24 dias úteis, no mínimo, e 30 dias úteis no máximo, em conformidade com a regulamentação a estabelecer, de comum acordo, entre as instituições das Comunidades, após parecer do Comité do Estatuto.

Para além das férias, pode ser concedida ao funcionário, a título excepcional e a seu pedido, uma interrupção de serviço especial. As regras de concessão desta interrupção contêm-se no Anexo V.

Artigo 58º

Independentemente das interrupções de serviço previstas no artigo 57º, as mulheres grávidas têm direito, mediante a apresentação de atestado médico, a uma interrupção de serviço cujo início se verifica seis semanas antes da data provável do parto, indicada no atestado, e cujo termo se verifica seis semanas após a data do parto, não podendo a interrupção ser inferior a doze semanas.

Artigo 59º

1. O funcionário que prove estar impedido de exercer as suas funções em consequência de doença ou acidente tem o direito de faltar justificadamente por doença.

O interessado deve informar, no mais curto prazo possível, a sua instituição da sua impossibilidade de comparecer ao serviço, indicando o lugar em que se encontra. O interessado é obrigado a apresentar, a partir do quarto dia de ausência, um atestado médico. O funcionário pode ser submetido a qualquer controlo médico organizado pela instituição.

A entidade competente para proceder a nomeações pode submeter à Comissão de Invalidez o caso de um funcionário cujas faltas por doença acumuladas excedam doze meses num período de três anos.

2. O funcionário pode ser colocado na situação de interrupção de serviço em consequência de exame pelo médico-assistente da instituição, se o seu estado de saúde o exigir ou, se, em sua casa, se tiver declarado alguma doença contagiosa.

3. Em caso de contestação, a Comissão de Invalidez é chamada a emitir o seu parecer.

4. O funcionário é obrigado a submeter-se, em cada ano, a uma consulta médica preventiva, seja do médico-assistente da instituição, seja de um médico da sua escolha.

Neste último caso, os honorários do médico ficarão a cargo da instituição, até ao limite máximo de um montante fixado anualmente pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer do Comité do Estatuto.

Artigo 60º

Salvo em caso de doença ou acidente, o funcionário não pode ausentar-se sem para tal estar previamente

autorizado pelo respectivo superior hierárquico. Sem prejuízo da aplicação eventual do preceituado em matéria disciplinar, qualquer ausência irregular devidamente verificada é descontada nas férias anuais do interessado. Em caso de esgotamento das férias, o funcionário perde o direito à remuneração pelo período excedente.

Sempre que um funcionário deseje passar dias de falta por doença em lugar diferente do da sua afectação, deve obter previamente autorização da entidade competente para proceder a nomeações.

CAPÍTULO III

DIAS FERIADOS

Artigo 61º

A lista dos dias feriado é fixada de comum acordo pelas instituições das Comunidades, após parecer do Comité do Estatuto.

TÍTULO V

REGIME PECUNIÁRIO E REGALIAS SOCIAIS DO FUNCIONÁRIO

CAPÍTULO I

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Secção I

Remuneração

Artigo 62º

Em conformidade com o disposto no Anexo VII e salvo disposições expressas em contrário, o funcionário tem direito à remuneração correspondente ao seu grau e ao seu escalão, pelo simples facto da sua nomeação.

O funcionário não pode renunciar a este direito.

A remuneração compreende um vencimento-base, prestações familiares e subsídios.

Artigo 63º

A remuneração do funcionário é expressa na moeda do país da sede provisória da Comunidade a que ele pertence.

A remuneração é paga na moeda do país em que o funcionário exerce as suas funções.

A remuneração paga em moeda diferente do país da sede provisória da Comunidade a que o funcionário

pertence é calculada com base nas paridades aceites pelo Fundo Monetário Internacional em vigor em 7 de Setembro de 1960.

Artigo 64º

A remuneração do funcionário expressa na moeda do país da sede provisória da Comunidade a que pertence, após dedução dos descontos obrigatórios previstos no presente Estatuto e nos regulamentos adoptados para a sua execução, é aplicado um coeficiente de correcção superior, inferior ou igual a 100%, segundo as condições de vida dos diferentes lugares de afectação.

Estes coeficientes são fixados, de comum acordo pelos Conselhos que deliberam, sobre proposta das Comissões, pela maioria qualificada prevista no segundo parágrafo, primeiro travessão, do nº 2 do artigo 148º do Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e do artigo 118º do Tratado que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica. O coeficiente de correcção, aplicável à remuneração dos funcionários colocados nas sedes provisórias das Comunidades é, à data de 1 de Janeiro de 1962, igual a 100%.

Artigo 65º

1. Os Conselhos procederão anualmente a um exame do nível de remunerações dos funcionários e dos outros agentes das Comunidades. Este exame ocorrerá em Setembro, com base num relatório comum, apresentado pelas Comissões e baseado no valor, em 1 de Julho e em cada país das Comunidades, de um índice comum estabelecido pelo Serviço de Estatística das Comunidades Europeias, em ligação com os serviços nacionais de estatística dos Estados-membros.

No decurso deste exame, os Conselhos reflectirão sobre a necessidade, no âmbito da política económica e social das Comunidades, de proceder a uma adaptação das remunerações. Serão especialmente tomados em consideração o eventual aumento dos vencimentos públicos e as necessidades de recrutamento.

2. No caso de variação sensível do custo de vida, os Conselhos tomarão, de comum acordo, num prazo máximo de dois meses, medidas de adaptação dos coeficientes de correcção e, se for caso disso, do seu efeito retroactivo.

3. Na aplicação do presente artigo, os Conselhos deliberarão, sobre proposta das Comissões, pela maioria qualificada prevista no segundo parágrafo, primeiro travessão do nº 2, do artigo 148º do Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia e do artigo 118º do Tratado que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica.

Artigo 66º

Os vencimentos-base mensais são fixados, para cada grau e escalão, de acordo com o quadro seguinte:

Graus	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	8
A 1	46 350	49 050	51 750	54 450	57 150	59 850		
A 2	41 000	43 450	45 900	48 350	50 800	53 250		
A 3/LA 3	35 600	37 700	39 800	41 900	44 000	46 100	48 200	50 300
A 4/LA 4	30 500	32 100	33 700	35 300	36 900	38 500	40 100	41 700
A 5/LA 5	25 200	26 650	28 100	29 550	31 000	32 450	33 900	35 350
A 6/LA 6	21 550	22 750	23 950	25 150	26 350	27 550	28 750	29 950
A 7/LA 7	18 000	19 050	20 100	21 150	22 200	23 250		
A 8/LA 8	15 650	16 500						
B 1	21 600	22 800	24 000	25 200	26 400	27 600	28 800	30 000
B 2	18 150	19 150	20 150	21 150	22 150	23 150	24 150	25 150
B 3	14 800	15 650	16 500	17 350	18 200	19 050	19 900	20 750
B 4	12 300	13 000	13 700	14 400	15 100	15 800	16 500	17 200
B 5	10 550	11 100	11 650	12 200				
C 1	12 300	13 000	13 700	14 400	15 100	15 800	16 500	17 200
C 2	10 600	11 150	11 700	12 250	12 800	13 350	13 900	14 450
C 3	9 050	9 550	10 050	10 550	11 050	11 550	12 050	12 550
C 4	7 900	8 350	8 800	9 250	9 700	10 150	10 600	11 050
C 5	6 900	7 300	7 700	8 100				
D 1	8 900	9 400	9 900	10 400	10 900	11 400	11 900	12 400
D 2	7 600	8 050	8 500	8 950	9 400	9 850	10 300	10 750
D 3	6 650	7 050	7 450	7 850	8 250	8 650	9 050	9 450
D 4	5 850	6 200	6 550	6 900				

Artigo 67º

1. As prestações familiares compreendem:
 - a) O abono de chefe de família igual a 5% do vencimento-base e que não pode ser inferior a 625 francos belgas por mês;
 - b) O abono por filho a cargo igual a 1000 francos belgas por mês e por cada filho;
 - c) O abono escolar.
2. Os funcionários que beneficiem de prestações familiares previstas neste artigo são obrigados a declarar as prestações da mesma natureza que receberem de outra proveniência, sendo estas últimas deduzidas das que forem pagas por força dos artigos 1º e 2º do Anexo VII.

Artigo 68º

O funcionário conserva o direito à totalidade das prestações familiares, no caso de receber os subsídios previstos nos artigos 41º e 50º

Artigo 69º

O subsídio de expatriação é igual a 16% do vencimento-base.

Artigo 70º

Em caso de falecimento de um funcionário, o cônjuge sobrevivente ou os filhos a seu cargo beneficiam da remuneração global do extinto, até final do terceiro mês posterior ao da morte. O benefício da referida remuneração pode ser concedido ao cônjuge de um funcionário do sexo feminino se forem aplicáveis as disposições do artigo 23º do Anexo VIII.

Secção II

Reembolso de despesas

Artigo 71º

Em conformidade com o disposto no Anexo VII, o funcionário tem direito ao reembolso das despesas que tiver suportado por ocasião do início de funções, mutação ou cessação de funções, assim como das despesas que tiver suportado durante o exercício ou por causa do exercício das suas funções.

CAPÍTULO II

SEGURANÇA SOCIAL

Artigo 72º

1. O funcionário, o cônjuge, os filhos e outras pessoas a seu cargo na acepção do preceituado no artigo 2º do Anexo VII, beneficiam de cobertura dos riscos de

doença até ao limite de 80% das despesas suportadas e segundo a regulamentação estabelecida, de comum acordo, pelas instituições das Comunidades, após parecer do Comité do Estatuto. A terça-parte da contribuição necessária para assegurar a referida cobertura fica a cargo do assegurado, mas a sua participação não pode ultrapassar 2% do seu vencimento-base.

2. O funcionário que permaneça ao serviço das Comunidades até aos 60 anos de idade ou que seja titular de uma pensão de invalidez benéfica, após cessação das suas funções, do disposto no número anterior. A contribuição é, neste caso, calculada com base na pensão.

O titular de uma pensão de sobrevivência decorrente do falecimento de um funcionário em actividade ou que tenha ficado ao serviço das Comunidades até aos 60 anos de idade, ou fosse titular de uma pensão de invalidez, beneficia do disposto no mesmo preceito. A contribuição é calculada com base na pensão.

3. A entidade competente para proceder a nomeações, tendo em conta a situação familiar do interessado e com base na regulamentação prevista no nº 1, atribui um reembolso especial, se o montante das despesas não reembolsadas durante um período de doze meses ultrapassar metade do vencimento-base mensal do funcionário ou da pensão paga.

4. O beneficiário é obrigado a declarar os reembolsos de despesas que receber de outra proveniência. Na medida em que o total de reembolsos de que puder beneficiar vier a ultrapassar o montante das despesas efectivamente suportadas, a diferença é deduzida do montante a reembolsar de acordo com o estabelecido nos números anteriores.

Artigo 73º

1. Em conformidade com o estatuído em regulamentação estabelecida de comum acordo pelas instituições das Comunidades, após parecer do Comité do Estatuto, o funcionário está coberto, desde a data de início de funções, contra os riscos de doença profissional e acidentes. O funcionário contribui obrigatoriamente até ao limite de 0,1% do seu vencimento-base, para a cobertura de riscos não profissionais.

Os riscos não cobertos serão especificados na mesma 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 valor do vencimento-base anual do interessado, calculado com base nos

vencimentos mensais processados nos doze meses que precedem o acidente:

- ao cônjuge e aos filhos do funcionário falecido, de acordo com o disposto no direito das sucessões aplicável ao funcionário; o montante a pagar ao cônjuge não pode, todavia, ser inferior a 25% da referida quantia;
- na falta de pessoas da categoria acima referida, aos outros descendentes, de acordo com o disposto no direito das sucessões aplicável ao funcionário;
- na falta de pessoas das duas categorias anteriores, aos ascendentes, de acordo com o disposto no direito das sucessões aplicável ao funcionário;
- na falta de pessoas das três categorias acima referidas, à instituição;

b) Em caso de invalidez total permanente:

Pagamento ao interessado de uma quantia igual a oito vezes o seu vencimento-base anual calculado com base nos vencimentos mensais processados nos doze meses que precedem o acidente;

c) Em caso de invalidez parcial permanente:

Pagamento ao interessado de uma parte do subsídio previsto na alínea b), calculado com base na tabela fixada na regulamentação prevista no nº 1.

Em conformidade com o disposto nesta regulamentação, os pagamentos acima previstos podem ser substituídos por uma renda vitalícia.

As prestações acima enumeradas podem acumular-se com as que se encontram previstas no capítulo III.

3. São também cobertas em conformidade com o disposto na regulamentação prevista no nº 1, as despesas médicas, medicamentosas, de hospitalização, cirúrgicas, com próteses, radiografias, massagens, ortopedia, e de clínica e de transporte, bem como todas as despesas similares exigidas pelo acidente ou doença profissional.

Todavia, tal reembolso só é efectuado após esgotamento e como suplemento dos que o funcionário porventura receba, em aplicação do disposto no artigo 72º

Artigo 74º

No caso de nascimento de um filho de um funcionário, este recebe um subsídio de 5 500 francos belgas.

O referido subsídio é igualmente atribuído, no caso da interrupção da gravidez, decorridos que sejam pelo menos sete meses de gravidez.

Se o pai e a mãe estiverem ambos ao serviço de instituições das três Comunidades Europeias, o subsídio só é atribuído ao chefe de família.

Artigo 75º

Em caso de falecimento de um funcionário, a instituição toma a seu cargo as despesas necessárias ao transporte do corpo até ao lugar de origem do funcionário.

Artigo 76º

Podem ser concedidos donativos, empréstimos, ou adiantamentos a um funcionário, a um antigo funcionário ou aos sucessores de funcionário falecido que se encontrem em situação particularmente difícil, especialmente em consequência de doença grave ou prolongada ou em razão da sua situação familiar.

CAPÍTULO III

PENSÕES

Artigo 77º

O funcionário que tiver completado no mínimo dez anos de serviço tem direito a uma pensão de aposentação. Todavia, o funcionário tem direito à referida pensão, independentemente do tempo de serviço, se tiver mais de 60 anos de idade, se não pôde ser reintegrado no decurso de um período na disponibilidade, ou em caso de afastamento do lugar no interesse do serviço.

O montante máximo da pensão de aposentação é fixado em 60% do vencimento médio final do funcionário. Tem direito a esse montante o funcionário que conte 33 anuidades calculadas com base no disposto no artigo 3º do Anexo VIII. Se o número de tais anuidades for inferior a 33, o montante máximo acima referido é proporcionalmente reduzido.

O vencimento médio final do funcionário é definido como sendo igual à média dos vencimentos-base anuais, referentes ao grau e ao escalão do mesmo funcionário no decorrer dos três últimos anos que precedem a cessação de funções.

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 adquire-se aos 60 anos de idade.

Artigo 78º

Em conformidade com o preceituado nos artigos 13º a 16º do Anexo VIII, o funcionário tem direito a uma pensão de invalidez quando atingido por invalidez permanente considerada total e que o coloque na impossibilidade de exercer funções correspondentes a um lugar da sua carreira.

A percentagem da pensão de invalidez é fixada em 60% do último vencimento-base do funcionário, não podendo o montante da pensão ser, todavia, inferior a 120% do mínimo vital nem inferior ao montante da pensão de aposentação a que o interessado tenha direito à data de aquisição do direito à pensão de invalidez. Se a invalidez tiver sido intencionalmente provocada pelo funcionário, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que o interessado receba, exclusivamente, uma pensão de aposentação.

Artigo 79º

Em conformidade com o preceituado no Capítulo IV do Anexo VIII, a viúva de um funcionário ou de um antigo funcionário tem direito a uma pensão de sobrevivência igual a 50% da pensão de aposentação ou de invalidez de que o seu cônjuge beneficiava ou de que teria beneficiado se a tivesse podido reclamar, independentemente do tempo de serviço, à data da sua morte.

O montante da pensão de sobrevivência de que beneficia a viúva de um funcionário falecido em qualquer das situações previstas no artigo 35º, com excepção da situação de licença sem vencimento, não pode ser inferior ao mínimo vital nem inferior a 30% do último vencimento-base do funcionário.

Artigo 80º

Quando o funcionário ou o titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez tiver falecido sem deixar cônjuge com direito a pensão de sobrevivência, os filhos que sejam considerados como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2º do Anexo VII, têm direito a uma pensão de sobrevivência, em conformidade com o previsto no artigo 21º do Anexo VIII.

Idêntico direito é reconhecido aos filhos que preencham as mesmas condições, no caso de falecimento ou de novo casamento do titular de uma pensão de sobrevivência.

Artigo 81º

O titular de uma pensão de aposentação adquirida aos 60 anos de idade ou depois desta idade, ou de pensão

de invalidez, tem direito, por cada um dos filhos considerados como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2º do Anexo VII, ao montante do abono por filho a cargo.

O titular de pensão de sobrevivência tem direito por cada filho considerado como estando a seu cargo, ao dobro do montante do abono por filho a cargo.

Artigo 82º

1. As pensões acima previstas são estabelecidas com base nas tabelas de vencimento em vigor no primeiro dia do mês da aquisição do direito à pensão.

As pensões são afectadas de um coeficiente de correcção fixado com base no disposto no artigo 64º e no nº 2 do artigo 65º para o país das Comunidades em que o titular da pensão declare fixar o seu domicílio. As pensões são pagas de acordo com o preceituado no artigo 63º para o pagamento de remunerações.

2. Se os Conselhos, em aplicação do nº 1 do artigo 65º, decidirem um aumento das remunerações, estas mesmas entidades, deliberando de acordo com o processo previsto no nº 3 do artigo 65º, tomarão simultaneamente uma decisão sobre o aumento adequado das pensões atribuídas.

Artigo 83º

1. O pagamento das prestações previstas no presente regime de pensões constitui encargo do orçamento das Comunidades. Os Estados-membros garantem colectivamente o pagamento de tais prestações, de acordo com o critério de repartição fixado para o financiamento destas despesas.

2. Os funcionários contribuem para o financiamento da terça parte deste regime de pensões. Esta contribuição é fixada em 6% do vencimento-base do interessado, sem ter em conta os coeficientes de correcção previstos no artigo 64º. Tal contribuição é deduzida mensalmente do vencimento do interessado.

3. As regras relativas à liquidação das pensões dos funcionários que exerceram funções em parte na Comunidade Europeia do Carvão e do Aço ou que pertenceram às instituições ou órgãos comuns das Comunidades, assim como a repartição dos encargos resultantes da liquidação destas pensões entre o fundo de pensões da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço e os orçamentos da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica, reger-se-ão com base num regulamento adoptado de comum acordo

pelos Conselhos e a Comissão dos Presidentes da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, após parecer do Comité do Estatuto.

4. Se a avaliação actuarial do regime de pensões, efectuada por um ou vários peritos qualificados a pedido dos Conselhos, revelar que o montante da contribuição dos funcionários é insuficiente para garantir o financiamento da terça parte das prestações previstas no regime de pensões, os órgãos com competência orçamental, deliberando de acordo com o procedimento orçamental e após parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º, fixarão as modificações a introduzir nas taxas das contribuições ou na idade da aposentação.

Artigo 84º

As regras particularizando o regime de pensões acima previsto estão fixadas no Anexo VIII.

CAPÍTULO IV

REPOSIÇÕES

Artigo 85º

Qualquer importância recebida indevidamente pode dar lugar a reposição se o beneficiário tiver tido conhecimento da irregularidade do pagamento ou se a mesma era tão evidente que não a poderia desconhecer.

TÍTULO VI

REGIME DISCIPLINAR

Artigo 86º

1. Todo e qualquer incumprimento dos deveres com fundamento no presente Estatuto, a que o funcionário ou o ex-funcionário se encontra vinculado, voluntariamente efectivado ou por negligência, sujeita o mesmo a uma sanção disciplinar.

2. As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Advertência por escrito,
- b) Repreensão,
- c) Suspensão temporária de subida de escalão,
- d) Descida de escalão,
- e) Retrogradação,
- f) Demissão com, se for caso disso, redução ou supressão do direito à pensão de aposentação,
- g) Quando o funcionário tiver cessado funções definitivamente, a extinção, total ou parcial, a título temporário ou definitivo, do direito à pensão, sem que os efeitos desta sanção possam, no entanto, ser extensivos aos sucessores do funcionário.

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

Artigo 87º

A entidade competente para proceder a nomeações pode aplicar a sanção de advertência ou de repreensão, sem consultar o Conselho de Disciplina, com base em proposta do superior hierárquico do funcionário ou por sua própria iniciativa. O interessado deve ser previamente ouvido.

As restantes sanções são aplicadas pela entidade competente para proceder a nomeações depois de terem sido cumpridas as formalidades do processo disciplinar previsto no Anexo IX. O processo disciplinar é instaurado por iniciativa da entidade competente para proceder a nomeações, após audição prévia do interessado.

Artigo 88º

Quando tiver acusado um funcionário da prática de falta grave, a entidade competente para proceder a nomeações pode suspendê-lo imediatamente, quer se trate de falta do funcionário às suas obrigações profissionais quer de infracção de direito comum.

A decisão de suspensão do funcionário deve precisar se o interessado conserva, durante o tempo da suspensão, a sua remuneração ou determinar o desconto que lhe é imposto e que não pode ser superior a metade do seu vencimento-base.

A situação do funcionário suspenso deve ser definitivamente regulada, no prazo de quatro meses a contar da data em que a decisão de suspensão produzir efeitos. Se não tiver sido tomada nenhuma decisão no termo do prazo de quatro meses, o interessado receberá, de novo, a sua remuneração completa.

Se ao interessado não tiver sido infligida qualquer sanção nem tiver sido objecto de mais do que uma advertência por escrito, uma repreensão, ou uma suspensão temporária de subida de escalão ou se, no termo do prazo previsto no número anterior, não tiver sido possível decidir sobre o seu caso, ele tem direito ao reembolso dos descontos feitos na sua remuneração.

Todavia, quando o funcionário for objecto de procedimento penal, pelos mesmos factos, a sua situação só fica definitivamente resolvida após se tornar definitiva a decisão proferida pelo órgão jurisdicional competente.

Artigo 89º

O funcionário punido com sanção disciplinar diferente da demissão pode, decorrido um período de três anos se se tratar de advertência ou repreensão e de seis anos se se tratar de qualquer outra sanção, requerer que nenhuma referência a tal sanção conste dos elementos do seu processo.

A entidade competente para proceder a nomeações decidirá, após parecer do Conselho de Disciplina quando este haja intervindo no processo disciplinar, se deve ser acolhida a pretensão do interessado; sendo acolhida, a nova composição do processo do interessado deve ser-lhe comunicada.

TÍTULO VII

ESPÉCIES DE RECURSO

Artigo 90º

Qualquer funcionário pode apresentar à entidade da sua instituição competente para proceder a nomeações requerimento ou reclamação.

O requerimento ou a reclamação devem ser apresentados pela via hierárquica, salvo se disserem respeito ao superior hierárquico directo do funcionário, caso em que podem ser apresentados directamente ao superior imediato.

Artigo 91º

1. Qualquer litígio opondo uma das Comunidades a qualquer pessoa referida no presente Estatuto, sobre a legalidade de um acto que afecte os interesses dessa pessoa, será submetido ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias. Nos casos mencionados no presente Estatuto e nos litígios de carácter pecuniário que oponham uma das Comunidades e qualquer das pessoas referidas no presente Estatuto, o Tribunal de Justiça tem competência de plena jurisdição.

2. Os recursos previstos no presente artigo devem ser interpostos no prazo de três meses. Tal prazo começa a correr a partir da data da publicação do acto da entidade competente da instituição, se se tratar de medida de carácter geral, ou da data da notificação da decisão ao interessado, se se tratar de medida de carácter individual.

A falta de decisão da entidade competente da instituição, sobre requerimento ou reclamação de qualquer pessoa referida no presente Estatuto, é considerada, no termo do prazo de dois meses a contar da data de apresentação do requerimento ou da reclamação, como decisão implícita de indeferimento; o recurso contra tal decisão deve ser interposto no prazo de dois meses a contar desta data.

3. Os recursos são instruídos e julgados de acordo com o preceituado no regulamento processual estabelecido pelo Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias.

TÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES ESPECIAIS APLICÁVEIS AOS FUNCIONÁRIOS DOS QUADROS CIENTÍFICO E TÉCNICO DO CENTRO COMUM DE INVESTIGAÇÃO NUCLEAR DA COMUNIDADE EUROPEIA DA ENERGIA ATÓMICA

Artigo 92º

O presente Título contém as disposições especiais aplicáveis aos funcionários da Comunidade Europeia da Energia Atómica que ocupam, no domínio nuclear, um lugar que exija competências científicas ou técnicas

e que sejam remunerados por dotações inscritas no orçamento de investigação e investimento.

A correspondência entre os lugares-tipo e as carreiras dos funcionários dos quadros científico ou técnico, referidos no parágrafo anterior, encontra-se estabelecida na tabela constante da Secção B, do Anexo I.

Artigo 93º

Relativamente aos funcionários abrangidos pelo artigo 92º, que pertençam aos graus A1 ou A2 e que possuam altíssimas qualificações científicas ou técnicas, a Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica pode tomar a decisão de lhes atribuir benefícios pecuniários superiores, até ao limite máximo de 25%, aos benefícios pecuniários previstos no Título V, com excepção das prestações de montante fixo e dos reembolsos de despesas.

O número máximo dos beneficiários será fixado pelo Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica sob proposta da Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica.

Artigo 94º

As disposições seguintes completam o segundo parágrafo do artigo 17º, e o artigo 18º, no que se refere à sua aplicação aos funcionários abrangidos pelo artigo 92º

Qualquer publicação ou comunicação pública feita por um funcionário deve ser autorizada pela entidade competente para proceder a nomeações e fica sujeita às condições por esta fixadas, sempre que o seu objecto se insira na actividade da Comunidade Europeia da Energia Atómica. Esta Comunidade pode exigir que os direitos de autor decorrentes de tal publicação lhe sejam cedidos.

Qualquer invenção ou descoberta de um funcionário no exercício das suas funções ou em relação com as mesmas pertence à Comunidade Europeia da Energia Atómica. A instituição pode, a expensas suas e em nome da Comunidade, solicitar e obter a patente em qualquer país. Qualquer invenção de um funcionário no decurso do ano que se segue ao termo do exercício das suas funções é considerada, até prova em contrário, como tendo sido concebida durante o exercício das mesmas ou em relação com elas, desde que o seu objecto se insira na actividade da Comunidade Europeia da Energia Atómica. Quando as invenções forem objecto de patentes de invenção deve ser feita menção ao respectivo inventor ou inventores.

A instituição pode, eventualmente, conceder um prémio, cujo montante ela própria fixará, ao funcionário autor de uma invenção patenteada.

Artigo 95º

Durante um período de três anos a contar da entrada em vigor do Estatuto e em derrogação do disposto nos artigos 31º e 32º, os funcionários abrangidos pelo artigo 92º podem ser nomeados para grau diferente do grau de base, correspondente ao lugar para que são recrutados, e ser classificados, até ao limite de metade dos

lugares a prover, em escalão diferente dos mencionados no artigo 32º

Decorrido este período e sob proposta da Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica, o Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica decidirá sobre as disposições definitivas a observar em matéria de recrutamento do referido pessoal.

Artigo 96º

Em derrogação do disposto no nº 1 do artigo 34º, a duração do estágio pode variar entre três e seis meses para os funcionários abrangidos pelo artigo 92º e que pertençam às categorias C e D.

Artigo 97º

Em derrogação do disposto no artigo 44º, o funcionário abrangido pelo artigo 92º receberá, por cada período de dois anos de antiguidade, um aumento do vencimento-base igual a metade do aumento de escalão previsto na tabela constante do artigo 66º

A entidade competente para proceder a nomeações pode, por outro lado, conceder discricionariamente ao funcionário abrangido pelo artigo 92º um aumento do vencimento-base, no máximo igual a três meios-aumentos de escalão, por cada período de dois anos.

Estes aumentos não podem levar a atribuir ao funcionário um vencimento-base superior ao que corresponde ao último escalão do seu grau.

O número total de meios-aumentos de escalão, concedidos discricionariamente aos funcionários de um mesmo grau, não pode ultrapassar o número dos meios-aumentos de escalão que podem ser concedidos por força do primeiro parágrafo.

Artigo 98º

Em complemento do disposto no artigo 34º, pode ser concedida a qualquer dos funcionários abrangidos pelo artigo 92º uma modificação da sua classificação inicial, uma vez decorrido o seu período de estágio.

O disposto no nº 2 do artigo 45º não é aplicável aos funcionários abrangidos pelo artigo 92º

Com vista a permitir que a entidade competente para proceder a nomeações promova os funcionários de maior mérito abrangidos pelo artigo 92º, é possível, em casos excepcionais e por motivos devidamente justificados, derrogar até ao limite de um ano, aos requisitos de tempo previstos no segundo parágrafo do nº 1 do artigo 45º. O funcionário não pode beneficiar do disposto neste parágrafo mais do que uma vez em cada período de cinco anos.

Artigo 99º

A entidade competente para proceder a nomeações pode conceder aos funcionários abrangidos pelo artigo 92º um prémio por serviços excepcionais, cujo montante não pode ultrapassar, por ano, o triplo do montante do vencimento-base mensal, salvo derrogação autorizada pelo Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica.

O total dos prémios por serviços excepcionais assim atribuídos não pode ser superior a 3% do total anual dos vencimentos-base do conjunto do pessoal científico ou técnico referido no artigo 92º.

Anualmente, a Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica decidirá sobre o montante de tal prémio, indicará os respectivos beneficiários e apresentará um relatório ao Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica sobre o número e montante dos prémios concedidos, assim como sobre a sua repartição por graus e serviços e sobre as principais razões que tiverem levado à sua concessão.

Artigo 100º

Para fazer face ao carácter penoso de diversos trabalhos, podem ser concedidos subsídios a determinados funcionários abrangidos pelo artigo 92º.

Sob proposta da Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica, o Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica determinará os beneficiários, condições de atribuição e percentagens destes subsídios.

Artigo 101º

Em derrogação do segundo parágrafo do artigo 56º, e só em casos excepcionais, as horas extraordinárias efectuadas por determinados funcionários abrangidos pelo artigo 92º e pertencentes à categoria B podem dar direito a compensação ou remuneração nas condições previstas no Anexo VI.

A entidade competente para proceder a nomeações fixará os lugares cujos titulares podem beneficiar do disposto neste artigo.

TÍTULO IX

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS E FINAIS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 102º

1. O agente que ocupe um lugar permanente de uma das instituições das Comunidades à data da entrada em vigor do presente Estatuto pode, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, ser titularizado no grau e escalão do regime de remunerações fixado pelo presente Estatuto que correspondam ao grau e escalão que explicita ou implicitamente tivesse adquirido antes de lhe ser aplicável o disposto no Estatuto, sem prejuízo da aplicação de eventuais decisões tomadas de comum acordo pelos Conselhos da Comunidade Económica Europeia e da Comunidade Europeia da Energia Atómica relativas à harmonização de carreiras e critérios de enquadramento nos graus, contanto que:

- relativamente à generalidade dos agentes:
 - estes preencham as condições previstas nas alíneas a), b), c), e) e f) do artigo 28º;
- relativamente a todos os agentes com excepção dos do grau A1 ou A2:
 - a) Estejam, à data da entrada em vigor do Estatuto, há mais de seis meses ao serviço de uma das instituições das Comunidades; o agente que não preencher requisito pode ser nomeado funcionário estagiário e tornar-se funcionário titular observado o disposto no artigo 34º;
 - b) Não sejam objecto de parecer desfavorável da Comissão de Integração abaixo prevista.

Será criada em cada instituição, aquando da entrada em vigor do Estatuto, uma Comissão de Integração composta por agentes que exerçam funções de direcção na instituição e designados pela entidade competente para proceder a nomeações.

A Comissão de Integração fornecerá à entidade competente para proceder a nomeações, com base no relatório sobre a competência, rendimento e conduta no serviço elaborado pelos superiores hierárquicos dos agentes susceptíveis de beneficiar das disposições anteriores, com excepção dos do grau A1 ou A2, um parecer sobre a respectiva aptidão para exercer as funções que desempenham.

2. O contrato do agente que for objecto de parecer desfavorável da Comissão de Integração deve ser rescindido. Todavia, a entidade competente para proceder a nomeações pode propôr a esse agente a titularização num grau e num escalão do regime de remunerações fixado pelo presente Estatuto, que sejam inferiores ao grau e ao escalão que tivesse, explícita ou implicitamente, adquirido anteriormente. O agente cujo contrato for rescindido beneficia da indemnização prevista no último parágrafo do n.º 2 do artigo 34.º

3. Se, ao agente em funções à data da entrada em vigor do presente Estatuto, não tiver sido ainda atribuído, explícita ou implicitamente, um grau ou escalão, antes de lhe ser aplicável o disposto no Estatuto, a entidade competente para proceder a nomeações efectuará tal atribuição no prazo de um ano a contar da entrada em vigor do Estatuto, em derrogação, se for caso disso, do disposto no artigo 32.º

4. Em derrogação do n.º 1:

- a) O funcionário cujo lugar se integre na categoria D da tabela constante do Anexo I, será classificado no grau correspondente ao seu lugar e, nesse grau, no escalão cujo vencimento-base, depois de deduzido o imposto comunitário e a contribuição do funcionário para o regime de pensões, for igual ou, por defeito, imediatamente inferior ao montante do vencimento-base acrescido do subsídio de residência, feita a dedução da sua contribuição para o regime provisório de previdência comum às instituições das Comunidades, que o funcionário auferia à data da entrada em vigor do presente Estatuto;
- b) O funcionário do quadro linguístico será classificado no grau correspondente ao seu lugar e, nesse grau, no escalão imediatamente superior àquele em que teria sido enquadrado em aplicação do n.º 1.

5. O agente que, antes da entrada em vigor do presente Estatuto, tivesse a qualidade de funcionário titular da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço e se encontrasse em situação de licença sem vencimento em qualquer das instituições desta Comunidade para ingressar numa instituição da Comunidade Económica Europeia ou da Comunidade Europeia da Energia Ató-

mica beneficiará, no grau e escalão em que for titularizado em aplicação dos n.ºs 1 a 4 deste artigo, do disposto no Título VIII, Capítulo I do Estatuto dos Funcionários da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço, contanto que a aplicação de tais disposições não leve a conferir-lhe benefícios superiores àqueles de que teria beneficiado se tivesse adquirido a titularidade em idêntico grau de acordo com o regime do Estatuto dos Funcionários da Comunidade Europeia do Carvão e do Aço.

Artigo 103.º

O funcionário conserva o direito ao tempo de serviço prestado a partir da data da sua entrada ao serviço das Comunidades. O funcionário conserva, por outro lado, no grau e escalão que lhe tiverem sido atribuídos, o direito ao tempo de serviço prestado nos últimos grau e escalão que tivesse implícita ou explicitamente obtido antes de lhe ser aplicável o disposto neste Estatuto.

Artigo 104.º

A aplicação do disposto neste Estatuto, nos termos das presentes disposições transitórias, implica a renúncia por parte do interessado à aplicação das disposições do seu contrato.

A renúncia é feita por escrito.

A renúncia não pode ser invocada em detrimento do funcionário, no respeitante ao reembolso das despesas já efectuadas ou em curso.

Artigo 105.º

1. O funcionário cuja remuneração líquida sofra uma diminuição em virtude da aplicação do presente Estatuto beneficia de uma indemnização compensatória.

2. Esta indemnização será, por mês, igual à diferença existente entre:

— por um lado, após dedução da contribuição do agente para o regime de pensões, o montante total resultante não só

do vencimento-base
do subsídio de residência e
do subsídio de separação

a que o funcionário teria direito, em aplicação do anterior regime de remuneração, no primeiro mês de aplicação do presente Estatuto, mas também

do abono de chefe de família e
do abono por filho a cargo

que o funcionário teria recebido, de acordo com o anterior regime de remuneração, no primeiro mês de aplicação do presente Estatuto, se tivesse tido, nessa ocasião, os mesmos encargos familiares que teve no decorrer do mês em causa; e

- por outro lado, após dedução do imposto comunitário e da contribuição do funcionário para o regime de pensões, o montante total resultante

do vencimento- base,
do abono de chefe de família,
do abono por filho a cargo e
do subsídio de expatriação

que o funcionário receba no mês considerado, em aplicação do presente Estatuto. Relativamente ao funcionário abrangido pelo artigo 106º, a indemnização compensatória será fixada sem ter em conta o subsídio de separação.

3. A indemnização compensatória será suprimida, o mais tardar, seis anos após a entrada em vigor do presente Estatuto.

Artigo 106º

Ao funcionário que, tendo beneficiado do subsídio de separação antes da entrada em vigor do presente Estatuto, não preencha as condições fixadas no artigo 4º do Anexo VII para atribuição do subsídio de expatriação, é atribuído o montante que teria recebido a título de subsídio de separação em aplicação do regime de remuneração anterior à entrada em vigor do Estatuto. Este montante não pode ser alterado no futuro, por nenhum motivo, salvo se o funcionário vier a preencher as condições que lhe dêem direito a beneficiar do subsídio de expatriação.

Artigo 107º

1. O funcionário, a quem for aplicável o disposto neste Estatuto, nos termos das presentes disposições transitórias e que prove que teve de renunciar, pelo facto da sua entrada ao serviço de uma das Comunidades, à totalidade ou a parte dos direitos a pensão que teria adquirido no seu país de origem, sem poder receber o equivalente actuarial desses direitos, beneficia, para efeitos da sua pensão de aposentação nas Comunidades e sem pagamento retroactivo de contribuição, de uma bonificação de anuidades correspondente ao número de anuidades da pensão que adquirira no país de origem.

2. O número de anuidades creditadas por este processo é fixado pela entidade competente para proceder a

nomeações da instituição a que pertence o funcionário, após parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º. O número de anuidades não pode, no entanto, ser superior:

- ao número de anos de serviço efectivo que o funcionário tenha possibilidade de cumprir até aos 65 anos de idade,
- a metade do número de anos de serviço que o funcionário não tenha possibilidade de cumprir para poder contar 33 anuidades aos 65 anos de idade.

3. O funcionário que tiver beneficiado das disposições anteriores é obrigado a entregar à Comunidade que serve uma parte das importâncias que lhe seriam pagas a título de liquidação dos seus direitos a pensão no seu país de origem e que não correspondam ao equivalente actuarial dos referidos direitos; aquela parte é igual à relação existente entre o número de anuidades que tiverem sido bonificadas pela Comunidade e o número de anuidades de pensão a que o funcionário teve de renunciar no seu país de origem.

4. Salvo em caso de falecimento ou de aplicação dos artigos 41º e 50º, a bonificação não é atribuída ao funcionário que cesse funções antes dos 65 anos de idade.

5. Em caso de falecimento do funcionário a quem tiverem sido aplicadas as disposições precedentes, os seus sucessores beneficiam imediatamente, para o cálculo dos seus direitos à pensão, da totalidade da bonificação a que o funcionário teria tido direito ao completar 65 anos de idade.

6. O funcionário a quem tenham sido aplicadas as disposições precedentes e que venha a ser abrangido por qualquer das medidas previstas nos artigos 41º e 50º, beneficia, à data de início do gozo da pensão de aposentação de uma parte da bonificação a que teria tido direito aos 65 anos de idade. Esta parte é igual à relação existente entre o número de anuidades consideradas no cálculo dos seus direitos à pensão e o número de anuidades que o funcionário teria podido adquirir, até aos 65 anos de idade.

Artigo 108º

Durante o período de um ano a contar da entrada em vigor do Estatuto, é possível prover lugares vagos ou criados de novo, através da promoção de qualquer funcionário que não preencha as condições fixadas no artigo 45º

O funcionário não pode beneficiar mais do que uma vez, no referido período de um ano, do acima disposto.

Artigo 109º

Durante um período de seis anos a contar da entrada em vigor do Estatuto, as atribuições do Comité do Pessoal serão exercidas pelo Comité Provisório do Pessoal eleito pelos agentes em funções antes da entrada em vigor do Estatuto.

As atribuições do Comité do Estatuto serão exercidas, durante o mesmo período, por um Comité Provisório do Estatuto composto por um representante designado pelo Comité Provisório do Pessoal de cada instituição e por um representante designado por cada instituição.

CAPÍTULO II

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 110º

As disposições gerais de execução do presente Estatuto serão adoptadas por cada instituição, após consulta do seu Comité do Pessoal e parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º

Todas as disposições gerais de execução previstas no parágrafo anterior, assim como todas as regulamentações adoptadas, de comum acordo, pelas instituições, serão levadas ao conhecimento do pessoal.

ANEXO I

A. Correspondência entre os lugares-tipo e as carreiras em cada uma das categorias e no quadro linguístico, prevista no nº 4 do artigo 5º do Estatuto

B. Correspondência entre os lugares-tipo e as carreiras dos quadros científico ou técnico do Centro Comum de Investigação Nuclear da Comunidade Europeia da Energia Atómica, prevista no artigo 92º do Estatuto

A. CORRESPONDÊNCIA ENTRE OS LUGARES-TIPO E AS CARREIRAS EM CADA UMA DAS CATEGORIAS E NO QUADRO LINGUÍSTICO, PREVISTA NO Nº 4 DO ARTIGO 5º DO ESTATUTO

Categoria A

A 1: Director-geral.
 A 2: Director.
 A 3: Chefe de Divisão.
 A 4/A 5: Administrador-principal.
 A 6/A 7: Administrador.
 A 8: Administrador-adjunto.

Categoria D

D 1: Chefe de grupo.
 D 2: Agente qualificado.
 D 3: Operário qualificado.
 D 4: Agente não qualificado.
 Operário não qualificado.

Categoria B

B 1: Assistente-principal.
 B 2/B 3: Assistente.
 B 4/B 5: Assistente-adjunto.

Quadro linguístico

L/A 3: Chefe da divisão de tradução.
 Chefe da divisão de interpretação.
 L/A 4: Chefe da divisão de tradução.
 Chefe da divisão de interpretação.
 Chefe de equipa de interpretação ou de tradução.
 L/A 4: Revisor⁽¹⁾.
 L/A 5: Tradutor.
 L/A 6: Intérprete.
 L/A 7: Tradutor-adjunto.
 L/A 8: Intérprete-adjunto.

Categoria C

C 1: Secretário de direcção.
 Secretário-principal.
 Escriturário-principal.
 C 2: Secretário esteno-dactilógrafo.
 C 3: Escriturário.
 C 4: Dactilógrafo.
 C 5: Escriturário-adjunto.

⁽¹⁾ No caso dos serviços de interpretação, esta carreira deve ser entendida como englobando as funções que exigem qualificações e implicam uma responsabilidade idênticas às do tradutor-revisor.

B. CORRESPONDÊNCIA ENTRE OS LUGARES-TIPO E AS CARREIRAS DOS FUNCIONÁRIOS DOS QUADROS CIENTÍFICO OU TÉCNICO DO CENTRO COMUM DE INVESTIGAÇÃO NUCLEAR DA COMUNIDADE EUROPEIA DA ENERGIA ATÓMICA, PREVISTA NO ARTIGO 92º DO ESTATUTO

Categoria A

Pessoal de direcção, de estudos e concepção:

- A 1: Director-geral.
- A 2: Director.
- A 3: Chefe de divisão.
- A 4: Funcionário-científico ou técnico principal.
- A 5/A 6/A 7/A 8: Funcionário-científico ou técnico.

Categoria B

a) *Pessoal dos serviços de estudo:*

- B 1/B 2: Desenhador-chefe de grupo.
- B 2/B 3: Desenhador de projectos.

b) *Pessoal de laboratório:*

- B 1/B 2: Agente técnico chefe de trabalhos.
- B 3/B 4/B 5: Agente técnico (Em derrogação do artigo 62º do Estatuto, os agentes técnicos nomeados para o grau B 5 são remunerados segundo a escala do grau C 2)).

c) *Pessoal das oficinas:*

- B 1/B 2: Chefe de trabalhos.
- B 2/B 3: Contramestre.
- B 2/B 3/B 4: Preparador.
- B 3/B 4: Chefe de equipa.

Categoria C

a) *Pessoal de gabinete:*

- C 1/C 2/C 3/C 4: Desenhador.

b) *Pessoal de Oficina:*

- C 1: Operário mestre.
- C 2/C 3/C 4/C 5: Operário qualificado.

c) *Pessoal de laboratório:*

- C 1: Operário mestre de laboratório.
- C 2/C 3/C 4/C 5: Operário de laboratório.
- C 3: Agente técnico (Em derrogação do artigo 62º do Estatuto, os agentes técnicos nomeados no grau C 3 são remunerados até ao escalão 4).

Categoria D

a) *Pessoal de gabinete:*

- D 1: Chefe de reprografia.
- D 2: Operador de reprografia.
- D 3: Agente arquivista.

b) *Pessoal de manutenção:*

- D 1/D 2: Operário manual chefe de equipa.
- D 3/D 4: Operário manual.

c) *Pessoal de laboratório:*

- D 1/D 2: Auxiliar de laboratório.
- D 3/D 4: Servente de laboratório.

ANEXO II

Composição e regras de funcionamento dos órgãos previstos no artigo 9º do Estatuto

SUMÁRIO

	Página
Secção I: Comité do Pessoal (Artigo 1º)	48
Secção II: Comissão Paritária (Artigos 2º e 3º)	48
Secção III: Conselho de Disciplina (Artigos 4º a 6º)	48
Secção IV: Comissão de Invalidez (Artigos 7º a 9º)	49
Secção V: Comité de Classificação (Artigos 10º e 11º)	49

Secção I

Comité do pessoal

Artigo 1º

O Comité do Pessoal é composto por membros titulares e eventualmente por membros suplentes, eleitos anualmente por escrutínio secreto, de acordo com o preceituado pela assembleia geral dos funcionários da instituição. Todos os funcionários da instituição são eleitores e elegíveis.

A composição do Comité do Pessoal deve assegurar a representação de todas as categorias de funcionários e de todos os quadros previstos no artigo 5º do Estatuto, assim como dos agentes abrangidos no primeiro parágrafo do artigo 7º do Regime aplicável aos outros agentes das Comunidades. A validade das eleições depende da participação de, pelo menos, dois terços dos funcionários da instituição e dos seus outros agentes que tenham a qualidade de eleitores.

As funções exercidas pelos membros do Comité do Pessoal são consideradas como fazendo parte dos serviços que aqueles estão obrigados a desempenhar na instituição a que pertencem.

Secção II

Comissão paritária

Artigo 2º

A Comissão ou Comissões Paritárias são compostas:

- por um presidente designado anualmente pela entidade competente para proceder a nomeações;

— por membros titulares e membros suplentes designados na mesma data, em igual número, pela entidade competente para proceder a nomeações e pelo Comité do Pessoal.

O membro suplente só tem assento nas reuniões faltando um membro titular.

Artigo 3º

A Comissão Paritária reúne-se por convocação da entidade competente para proceder a nomeações ou a pedido do Comité do Pessoal.

A Comissão só pode reunir validamente se estiverem presentes todos os membros titulares ou, na sua falta, os membros suplentes.

O presidente da Comissão não participa nas decisões, salvo quando se tratar de questões processuais.

A Comissão emitirá o seu parecer no prazo que lhe for fixado pelo seu presidente, sem que tal prazo possa ser inferior a dez dias.

Este parecer será comunicado por escrito à entidade competente para proceder a nomeações e ao Comité do Pessoal nos cinco dias seguintes à deliberação.

Qualquer membro da Comissão pode exigir que a sua opinião seja inscrita no parecer.

Secção III

Conselho de disciplina

Artigo 4º

O Conselho ou Conselhos de Disciplina são compostos por um presidente e quatro membros, assistidos por um secretário.

Artigo 5º

1. A entidade competente para proceder a nomeações designará anualmente os presidentes dos Conselhos de Disciplina. Estes não podem, em caso algum, acumular tais funções com as de membro da Comissão Paritária ou do Comité de Classificação.

Além disso, a entidade competente para proceder a nomeações estabelece uma lista para cada conselho, incluindo, na medida do possível, os nomes de dois funcionários de cada grau de cada uma das categorias.

Na mesma altura, o Comité do Pessoal transmitirá à entidade competente para proceder a nomeações uma lista da mesma natureza.

2. Nos cinco dias posteriores à comunicação do relatório que constitui a decisão de instauração do processo disciplinar ou do processo previsto nos artigos 22º e 51º do Estatuto, o presidente do Conselho de Disciplina, na presença do interessado, procederá ao sorteio dos quatro membros do conselho, dentre os nomes constantes das listas acima mencionadas, à razão de dois por lista.

Os membros do Conselho de Disciplina devem ser, de grau, pelo menos, igual ao do funcionário cujo caso é submetido à análise do Conselho.

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

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

Dentro do mesmo prazo, os membros do Conselho de Disciplina podem invocar causas legítimas de escusa.

O presidente do Conselho de Disciplina procederá, ser for necessário, a um novo sorteio para completar o conselho.

Artigo 6º

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

Os trabalhos do conselho são secretos.

Secção IV

Comissão de invalidez

Artigo 7º

A Comissão de Invalidez é composta por três médicos designados:

- o primeiro, pelo presidente do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias,
- o segundo, pelo interessado,
- o terceiro, de comum acordo pelos dois médicos designados pela forma indicada.

Artigo 8º

As despesas com os trabalhos da Comissão de Invalidez serão suportadas pela instituição a que pertence o interessado.

Se o médico designado pelo interessado residir fora do local de afectação deste último, o interessado suportará o excesso de honorários que tal designação determinar, com excepção das despesas de transporte em primeira classe que serão reembolsadas pela instituição.

Artigo 9º

O funcionário pode submeter à Comissão de Invalidez todos os relatórios ou atestados do seu médico-assistente ou dos médicos que tenha entendido consultar.

As conclusões da Comissão são transmitidas à entidade competente para proceder a nomeações e ao interessado.

Os trabalhos da Comissão são secretos.

Secção V

Comité de classificação

Artigo 10º

Os membros do Comité de Classificação são designados anualmente pela entidade competente para proceder a nomeações dentre os funcionários superiores da instituição. O Comité elege o seu presidente.

Os membros da Comissão Paritária não podem fazer parte do Comité de Classificação.

Sempre que o Comité for chamado a formular uma recomendação acerca de um funcionário cujo superior hierárquico directo for um dos seus membros, este último não participa na deliberação.

Artigo 11º

Os trabalhos do Comité de Classificação são secretos.

ANEXO III

Processo do concurso

Artigo 1º

1. O aviso de concurso é elaborado pela entidade competente para proceder a nomeações, após consulta da Comissão Paritária e do responsável do ou dos serviços interessados.

O aviso deve especificar:

- a) A natureza do concurso (concurso geral, concurso interno da Comunidade ou das três Comunidades Europeias, concurso interno da instituição);
- b) As modalidades (concurso documental, por prestação de provas, ou documental e por prestação de provas);
- c) A natureza das funções e atribuições correspondentes aos lugares a prover;
- d) Os diplomas e outros documentos comprovativos de habilitações ou o nível de experiência requerido para os lugares a prover;
- e) No caso de concurso por prestação de provas, a natureza destas provas e a sua cotação respectiva;
- f) Eventualmente os conhecimentos linguísticos requeridos pela natureza específica dos lugares a prover;
- g) O limite de idade, assim como a elevação do limite de idade aplicável aos agentes em funções há, pelo menos, um ano;
- h) A data limite de recepção das candidaturas;
- i) Se for caso disso, as derrogações consentidas em virtude da parágrafo a) do artigo 28º do Estatuto.

2. Aquando da organização de concursos gerais, deverá ser publicado um aviso de concurso no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, pelo menos, um mês antes da data limite prevista para a recepção das candidaturas e, quando necessário, pelo menos, dois meses antes da data das provas práticas.

3. Todos os concursos são tornados públicos no seio das instituições das três Comunidades Europeias, dentro dos mesmos prazos.

Artigo 2º

Os candidatos devem preencher um formulário cujos termos são aprovados pela entidade competente para proceder a nomeações.

Aos candidatos pode ser exigida a entrega de todos os documentos ou a prestação de informações complementares.

Artigo 3º

O júri é composto por um presidente e por uma ou mais pessoas designadas pela entidade competente para proceder a nomeações, assim como por um funcionário designado pelo Comité do Pessoal.

O júri pode solicitar para certas provas, um ou mais assessores que terão voto consultivo.

Os membros do júri, escolhidos dentre os funcionários, devem ser, pelo menos, de grau igual ao do lugar a prover.

Artigo 4º

A entidade competente para proceder a nomeações aprovará a lista dos candidatos que preencham as condições previstas nas parágrafos a), b) e c) do artigo 28º do Estatuto e enviá-la-á ao presidente do júri, acompanhada dos processos de candidatura.

Artigo 5º

Após ter tomado conhecimento destes processos, o júri fixará a lista dos candidatos que preencham as condições fixadas no aviso do concurso.

Se o concurso for por prestações de provas, todos os candidatos que constem desta lista são admitidos às mesmas.

Se o concurso for documental, o júri, após ter fixado os critérios com base nos quais apreciará as habilitações dos candidatos, procederá ao exame das habilitações dos candidatos inscritos na lista prevista no primeiro parágrafo.

Se o concurso for documental e por prestação de provas, o júri designará, na referida lista, os candidatos admitidos a prestar provas.

Findos os seus trabalhos, o júri elaborará a lista dos candidatos aprovados prevista no artigo 30º do Estatuto; esta lista deve conter, na medida do possível, um número de candidatos duplo, pelo menos, do número de lugares a prover.

O júri enviará à entidade competente para proceder a nomeações a lista dos candidatos aprovados, acompanhada de um relatório fundamentado do júri, que incluirá eventualmente as observações dos seus membros.

Artigo 6º

Os trabalhos do júri são secretos.

ANEXO IV

Regras de concessão do subsídio previsto nos artigos 41º e 50º do Estatuto

Artigo único

1. O funcionário a quem for aplicado o disposto nos artigos 41º e 50º do Estatuto tem direito:

- a) Durante três meses, a um subsídio mensal igual ao seu vencimento-base;
- b) Durante um período determinado, em função da sua idade e do seu tempo de serviço, e com base no quadro constante do nº 3 deste artigo, a um subsídio mensal igual:
 - a 85% do seu vencimento-base do 4º ao 6º mês,
 - a 70% do vencimento-base no decurso dos cinco anos seguintes,
 - a 60% do vencimento-base daí em diante.

O direito ao subsídio extingue-se a partir da data em que o funcionário tiver completado 60 anos de idade.

2. As disposições do presente anexo serão revistas, findo o período de 10 anos a contar da data da entrada em vigor do Estatuto.

3. Para determinar, em função da idade do funcionário, o período durante o qual esse funcionário beneficia do subsídio previsto nos artigos 41º e 50º do Estatuto, aplicar-se-á ao seu tempo de serviço o coeficiente fixado no quadro seguinte; esse período é arredondado, se for caso disso, para o mês anterior.

Idade	%	Idade	%	Idade	%	Idade	%
20	18	30	33	40	48	50	63
21	19,5	31	34,5	41	49,5	51	64,5
22	21	32	36	42	51	52	66
23	22,5	33	37,5	43	52,5	53	67,5
24	24	34	39	44	54	54	69
25	25,5	35	40,5	45	55,5	55	70,5
26	27	36	42	46	57	56	72
27	28,5	37	43,5	47	58,5	57	73,5
28	30	38	45	48	60	58	75
29	31,5	39	46,5	49	61,5	59	76,5

ANEXO V

Direito a interrupções de serviço

SUMÁRIO

	Página
Secção I: Férias anuais (Artigos 1º a 5º)	53
Secção II: Licenças especiais (Artigo 6º)	53
Secção III: Tempo de transporte (Artigo 7º)	54

Secção I

Férias anuais

Artigo 1º

Aquando do início de funções e da cessação das mesmas, a fracção do ano dá direito a férias de dois dias por cada mês completo de serviço e a fracção do mês dá direito a férias de dois dias úteis se for superior a quinze dias ou de um dia útil se for igual ou inferior a quinze dias.

Artigo 2º

As férias podem ser gozadas em uma ou várias vezes, segundo a conveniência do funcionário e tendo em conta as necessidades do serviço mas devendo compor-tar, pelo menos, um período de duas semanas consecuti-vas. Só têm direito a férias os funcionários que tenham completado três meses no exercício das respectivas fun-ções; podem ser concedidas antes de decorrido este prazo, em casos excepcionais devidamente justificados.

Artigo 3º

Se, durante as férias, um funcionário for atingido por doença que o teria impedido de assegurar o serviço se não se encontrasse de férias, estas serão prolongadas por um período igual ao da incapacidade devidamente comprovada por atestado médico.

Artigo 4º

Se um funcionário, por razões não imputáveis às neces-sidades do serviço, não tiver gozado, na totalidade, as

suas férias, antes do final do ano civil em curso, o reporte de férias para o ano seguinte não pode exceder 12 dias.

Se um funcionário não tiver gozado, na totalidade, as suas férias à data de cessação das suas funções, ser-lhe-á pago, a título de compensação, por cada dia de férias de que não beneficiou, uma importância igual à trigésima parte da sua remuneração mensal, à data de cessação de funções.

É efectuado um desconto, calculado da forma indicada no parágrafo anterior, à data da cessação de funções de um funcionário que tiver beneficiado de férias que ultrapassem o número de dias a que tinha direito à data da cessação de funções.

Artigo 5º

Ao funcionário que, por razões de serviço, for chamado durante as férias ou vir revogada a autorização do exercício das férias, é reembolsado o montante, devida-mente comprovado, das despesas suportadas em conse-quência desse facto, sendo-lhe concedido um novo tempo de transporte.

Secção II

Interrupções de serviço especiais

Artigo 6º

Para além das férias anuais, pode ser concedida, a pedido do funcionário, uma interrupção de serviço espe-cial. Em particular, dão direito a essa interrupção os casos abaixo previstos, nos seguintes limites:

- casamento do funcionário: 4 dias,
 - mudança de residência do funcionário: até 2 dias,
 - doença grave do cônjuge: até 3 dias,
 - falecimento do cônjuge: 4 dias,
 - doença grave de um ascendente: até 2 dias,
 - falecimento de um ascendente: 2 dias,
 - nascimento, casamento de um filho: 2 dias,
 - doença grave de um filho: até 2 dias,
 - falecimento de um filho: 4 dias.
- lado com base na distância por caminho de ferro que separa o lugar da interrupção de serviço do lugar de afectação, nos seguintes termos:
- entre 50 até 250 km: meio dia para ida e volta;
 - entre 251 e 600 km: um dia para ida e volta;
 - entre 601 e 1000 km: dois dias para ida e volta;
 - entre 1001 e 1400 km: três dias para ida e volta;
 - para além de 1400 km: quatro dias para ida e volta.

Secção III

Tempo de transporte

Artigo 7º

A duração das interrupções de serviço previstas nas Secções I e II é acrescida do tempo de transporte calcu-

Excepcionalmente podem ser concedidas derrogações, a pedido do interessado e mediante justificação, se a viagem de ida e volta não puder ser efectuada nos períodos de tempo atribuídos.

Para o efeito das férias anuais, o lugar da interrupção de serviço, nos termos do presente artigo, é o lugar de origem.

ANEXO VI

Regras da compensação e remuneração de horas extraordinárias

Artigo 1º

Dentro dos limites fixados no artigo 56º do Estatuto, as horas extraordinárias efectuadas por funcionários das categorias C e D dão direito a compensação ou a remuneração nas condições a seguir indicadas:

- a) Cada hora extraordinária dá direito a compensação, mediante atribuição de uma hora de tempo livre; todavia, a hora extraordinária, que for efectuada entre as 22 e as 7 horas ou num domingo ou em dia feriado, é compensada pela atribuição de uma hora e meia de tempo livre; o descanso de compensação é concedido tendo em conta as exigências do serviço e as preferências do interessado;
- b) Se as necessidades de serviço não tiverem permitido esta compensação antes do termo do mês seguinte àquele durante o qual foram efectuadas as horas extraordinárias, a entidade competente para proceder a nomeações autorizará a remuneração das horas extraordinárias não compensadas pela percentagem de 0,72% do vencimento-base mensal por cada hora extraordinária, de acordo com o fixado na parágrafo a);

- c) Para obter a compensação ou a remuneração de uma hora extraordinária, é necessário que a prestação de trabalho extraordinário tenha sido superior a 30 minutos.

Artigo 2º

O tempo necessário para chegar ao lugar da deslocação em serviço não pode ser considerado como dando origem a horas extraordinárias nos termos do presente anexo. As horas de trabalho no lugar da deslocação em serviço que excedam o seu número normal podem ser compensadas ou, eventualmente, remuneradas por decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

Artigo 3º

Em derrogação das disposições anteriores, as horas extraordinárias efectuadas por certos grupos de funcionários das categorias C e D que trabalhem em condições especiais podem ser remuneradas sob a forma de uma gratificação fixa cujo montante e regras de atribuição serão estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária.

ANEXO VII

Regras relativas à remuneração e ao reembolso de despesas

SUMÁRIO

	Página
Secção I: Prestações familiares (artigos 1º a 3º)	56
Secção II: Subsídio de expatriação (artigo 4º)	57
Secção III: Reembolso de despesas	
A. Subsídio de instalação (artigo 5º)	57
B. Subsídio de reinstalação (artigo 6º)	58
C. Despesas de viagem (artigos 7º e 8º)	58
D. Despesas de mudança de residência (artigo 9º)	59
E. Ajudas de custo (artigo 10º)	60
F. Despesas de deslocação em serviço (artigos 11º a 13º)	61
G. Reembolso fixo de despesas (artigos 14º e 15º)	63
Secção IV: Pagamento das importâncias devidas (artigos 16º e 17º)	64

Secção I

Prestações familiares

Artigo 1º

1. O funcionário que tenha a qualidade de chefe de família, beneficia de um abono de chefe de família, igual a 5% do seu vencimento-base e que não pode ser inferior a 625 francos belgas por mês.

2. Se o cônjuge exercer uma actividade profissional lucrativa, o funcionário chefe de família não beneficia deste abono, salvo decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações. Todavia, mantém-se o direito ao abono, se por um lado, o vencimento-base anual do funcionário chefe de família for inferior a 200 000 francos belgas e se, por outro lado, o rendimento profissional líquido do cônjuge não exceder 100 000 francos belgas.

3. É considerado chefe de família:

a) O funcionário casado do sexo masculino, assim como o funcionário casado de sexo feminino cujo cônjuge sofra de enfermidade ou doença grave que o torne incapaz de exercer uma actividade lucrativa;

b) O funcionário viúvo, divorciado ou solteiro, de um ou outro sexo, que tiver um ou vários filhos a cargo, na acepção dos nºs 2 e 3 do artigo 2º;

c) Por decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações, o funcionário casado do sexo feminino, separado de facto, que tiver um ou vários filhos a cargo, na acepção dos nºs 2 e 3 do artigo 2º;

d) Por decisão particular e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, tomada com base em documentos comprovativos, o funcionário que, não preenchendo as condições previstas nos parágrafos a) e b), assumia, apesar de tudo, por circunstâncias excepcionais, encargos de chefe de família e cujo cônjuge não auferia abono da mesma natureza.

Artigo 2º

1. O funcionário que tiver um ou vários filhos a cargo beneficiará, nas condições enunciadas nos nºs 2 e 3, de um abono de 1 000 francos belgas por mês por cada filho a cargo.

2. É considerado filho a cargo, o filho legítimo, natural ou adoptivo do funcionário ou do seu cônjuge, desde que seja efectivamente sustentado pelo funcionário.

3. O abono é concedido:

- a) Oficiosamente, por filho que ainda não tiver atingido a idade de 18 anos;
- b) A pedido fundamentado do funcionário interessado, por filho de 18 a 25 anos de idade que esteja a adquirir formação escolar ou profissional.

4. Pode, excepcionalmente, ser equiparado a filho a cargo, por decisão particular e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, tomada com base em documentos comprovativos, qualquer pessoa relativamente à qual o funcionário tenha obrigação legal de alimentos e cujo sustento lhe imponha pesados encargos.

5. O abono continua a ser pago sem qualquer limitação de idade se o filho sofrer de doença grave ou de enfermidade que o impeça de acorrer à satisfação das suas necessidades, e durante todo o tempo em que se mantiver tal doença ou enfermidade.

6. Um filho a cargo, nos termos do presente artigo, dá direito a um só abono por filho a cargo, ainda que os pais pertençam a duas instituições diferentes das três Comunidades Europeias.

Artigo 3º

O funcionário beneficia de um abono escolar de montante igual às despesas efectivas com a escolaridade por ele suportadas até ao limite mensal de 900 francos belgas por cada filho a cargo, na acepção do nº 2 do artigo 2º, que frequente regularmente e a tempo inteiro um estabelecimento de ensino.

O direito ao abono nasce no primeiro dia do mês em que o filho atinja a idade de seis anos, e extingue-se no termo do mês em que o filho atinja a idade de 21 anos.

Secção II

Subsídio de expatriação

Artigo 4º

1. Um subsídio de expatriação igual a 16% do vencimento-base é pago:

- a) Ao funcionário:
 - que não tenha e não tiver tido nunca a nacionalidade do Estado em cujo território europeu está situado o local da sua afectação, e

— que não tenha, habitualmente, durante um período de cinco anos expirando seis meses antes do início de funções, residido ou exercido a sua actividade profissional principal no território europeu do referido Estado. Não serão tomadas em consideração, para efeitos desta disposição, as situações resultantes de serviços prestados a um outro Estado ou a uma organização internacional.

- b) Ao funcionário que, tendo ou tendo tido a nacionalidade do Estado em cujo território está situado o local da sua afectação, tenha, habitualmente, durante um período de dez anos expirando à data do início de funções, residido fora do território europeu do dito Estado, por motivo diferente do exercício de funções num serviço de qualquer Estado ou organização internacional.

2. Se, por força das disposições acima mencionadas ambos os cônjuges, empregados ao serviço das três Comunidades Europeias, tiverem direito ao subsídio, este será pago apenas àquele cujo vencimento-base for mais elevado.

3. O funcionário perde o direito ao subsídio se, ao casar-se com alguém que, à data do casamento, não preenche as condições de atribuição deste subsídio, não adquirir a qualidade de chefe de família.

Secção III

Reembolso de despesas

A. Subsídio de instalação

Artigo 5º

1. Ao funcionário titular, que preencher as condições para poder beneficiar do subsídio de expatriação ou que prove ter tido de mudar de residência para cumprir as obrigações previstas no artigo 20º do Estatuto, é devido um subsídio de instalação igual a dois meses de vencimento-base, se se tratar de um funcionário chefe de família, ou igual a um mês de vencimento-base, se se tratar de um funcionário que não possua tal qualidade.

2. Ao funcionário que tiver de mudar de residência para cumprir as obrigações previstas no artigo 20º do Estatuto, por ocasião da sua afectação a um novo local de trabalho será pago um subsídio de instalação de idêntico montante.

3. O subsídio de instalação é calculado de acordo com o estado civil e o vencimento do funcionário, à data de produção de efeitos de titularização, ou à data da sua afectação a um novo local de trabalho.

O subsídio de instalação é pago mediante a apresentação de documentos comprovativos da instalação do funcionário no local de afectação, assim como da sua família, se o funcionário tiver a qualidade de chefe de família.

4. O funcionário que, sendo chefe de família, não se instalar com a sua família no local da sua afectação, receberá apenas metade do subsídio a que teria normalmente direito; a outra metade ser-lhe-á paga no momento da instalação da família no local da sua afectação, contanto que esta instalação se faça nos prazos previstos no nº 3 do artigo 9º. Se esta instalação não tiver lugar e se o funcionário vier a ser colocado no local em que reside a sua família, não terá direito por tal motivo, a qualquer subsídio de instalação.

5. O funcionário titular que tiver recebido o subsídio de instalação e que, por sua iniciativa, deixe de estar ao serviço das Comunidades antes de findo o prazo de dois anos a contar da data do início de funções, é obrigado a devolver, aquando da cessação de funções, uma parcela do subsídio recebido, calculada proporcionalmente à parte do prazo que falte ainda correr.

B. Subsídio de reinstalação

Artigo 6º

1. Ao cessar funções, o funcionário titular que tiver beneficiado do subsídio de instalação, tem direito a um subsídio de reinstalação, equivalente a dois meses do seu vencimento-base, se se tratar de funcionário chefe de família, ou a um mês do vencimento-base, se se tratar de um funcionário que não tenha essa qualidade, desde que tenha cumprido quatro anos de serviço e que não tenha direito a um subsídio da mesma natureza no seu novo emprego.

São tomados em consideração no cálculo deste período, os anos passados em qualquer das situações referidas no artigo 35º do Estatuto, com excepção da situação de licença sem vencimento.

Esta condição de tempo de serviço não é exigida no caso de afastamento no interesse do serviço.

2. Se um funcionário titular vier a falecer, o subsídio de reinstalação é pago à sua viúva ou ao cônjuge que preencha as condições do artigo 23º do Anexo VIII do Estatuto ou, na sua falta, às pessoas reconhecidas como estando a seu cargo nos termos do artigo 28º, mesmo que não esteja preenchida a condição de tempo de serviço prevista no nº 1 deste artigo.

3. O subsídio de reinstalação é calculado de acordo com o estado civil e o vencimento do funcionário, à data da cessação das suas funções.

4. O subsídio de reinstalação é pago mediante comprovação da reinstalação do funcionário e da sua família em localidade situada, pelo menos, a 70 km do local da sua afectação ou, se o funcionário tiver falecido, da reinstalação da família em idênticas condições.

A reinstalação do funcionário ou da família de funcionário falecido deve ter lugar, o mais tardar, três anos após a cessação de funções.

O prazo de prescrição não é oponible a quem tiver direito ao subsídio, desde que possa provar que não teve conhecimento das disposições anteriores.

C. Despesas de viagem

Artigo 7º

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

- Por ocasião do início de funções, do lugar do recrutamento para o lugar da afectação;
- Por ocasião da cessação de funções, nos termos do artigo 47º do Estatuto, do lugar da afectação para o lugar de origem definido no nº 3 deste artigo;
- Por ocasião de qualquer transferência que implique mudança do local de afectação.

Em caso de falecimento de um funcionário, a viúva 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, assim como transporte das bagagens e, se for o caso, as despesas de hotel necessárias.

2. O reembolso efectua-se com base nos seguintes princípios:

- itinerário usual mais curto e económico, por caminho de ferro, entre o lugar da afectação e o lugar do recrutamento ou de origem;
- tarifa de 1ª classe para os funcionários das categorias A e B, bem como do quadro linguístico; tarifa de 2ª classe para os restantes funcionários;
- se a viagem incluir um percurso nocturno com uma duração mínima de seis horas, compreendido entre as 22 e as 7 horas, carruagem-cama até ao montante do preço em classe «turística» ou do preço de beliche (*courette*), mediante apresentação do título correspondente.

Se for utilizado um meio de transporte diferente do acima previsto, o reembolso é efectuado com base no preço por caminho de ferro, consoante a respectiva classe, excluída a carruagem-cama. Se o cálculo não puder ser efectuado nesta base, uma decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações fixará as regras de reembolso.

3. O lugar de origem do funcionário é determinado aquando do início de funções, tendo em conta o lugar do recrutamento ou do centro dos seus interesses. Esta determinação pode, posteriormente, enquanto o interessado estiver em funções, e por ocasião da cessação de funções, ser revista por decisão particular da entidade competente para proceder a nomeações. Todavia, enquanto o interessado estiver em funções, tal decisão só pode ter lugar excepcionalmente e após apresentação, pelo interessado, de documentos que justifiquem devidamente o seu pedido.

Esta revisão não pode implicar a mudança do centro de interesses do funcionário do interior para o exterior dos territórios dos Estados-membros das Comunidades e dos países e territórios mencionados no Anexo IV do Tratado que institui a Comunidade Económica Europeia.

Artigo 8º

1. Em cada ano civil, o funcionário tem direito, para si e, se tiver a qualidade de chefe de família, para o seu cônjuge e pessoas a seu cargo, na acepção do artigo 2º, ao pagamento em montante fixo das despesas de viagem do lugar de afectação para o local de origem definido no artigo 7º

Se o funcionário se casar, no decurso do ano, e adquirir, por esse facto, a qualidade de chefe de família, as despesas de viagem devidas relativamente ao cônjuge são calculadas proporcionalmente ao período que decorra da data do casamento até ao final do ano em curso.

As modificações eventuais da base de cálculo, que resultem de uma alteração da situação familiar e ocorridas após a data do pagamento das importâncias em questão, não dão lugar à restituição por parte do interessado.

As despesas de viagem dos filhos de idades compreendidas entre os quatro e os dez anos são calculadas com base na tarifa de meio bilhete, sendo os filhos considerados, para o referido cálculo, como tendo completado os 4 ou os 10 anos, em 1 de Janeiro do ano em curso.

2. O pagamento em montante fixo é efectuado com base no preço de um bilhete de caminho de ferro de ida e volta em 1ª classe para os funcionários das categorias A e B, assim como do quadro linguístico, e em 2ª classe para os restantes funcionários. Se o cálculo não puder ser efectuado nesta base, uma decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações fixará as respectivas vagas.

No que se refere aos funcionários das categorias A e B, assim como do quadro linguístico, o montante global calculado da forma acima indicada sofre uma redução de 750 francos belgas.

3. O funcionário que, no decurso de um ano civil, tiver cessado as suas funções por motivo diferente do de falecimento ou beneficiar de uma licença sem vencimento, só tem direito a parte do pagamento referido no nº 1 deste artigo calculado proporcionalmente ao tempo passado na situação de actividade, se o período de actividade ao serviço das instituições das três Comunidades Europeias for, no decurso do mesmo ano, inferior a nove meses.

D. Despesas de mudança de residência

Artigo 9º

1. As despesas ocasionadas com a mudança do mobiliário pessoal, incluindo despesas de seguro com a cobertura de riscos correntes (quebra, roubo, incêndio), são reembolsadas ao funcionário obrigado a mudar a sua residência em cumprimento do disposto no artigo 20º do Estatuto e que não tiver recebido, de outra proveniência, o reembolso das mesmas despesas. Este reembolso é efectuado dentro dos limites de um orçamento previamente aprovado. Deverão ser apresentados, no mínimo, dois orçamentos aos serviços competentes da instituição. Se estes serviços forem de opinião de que os orçamentos apresentados ultrapassam um montante razoável, podem escolher uma outra empresa

de mudanças. O montante do reembolso a que o funcionário tem direito pode então ficar limitado ao do orçamento apresentado por esta última empresa.

2. São reembolsadas as despesas ocasionadas pela mudança de residência do lugar de afectação do funcionário para o lugar de origem, quando cessarem as suas funções ou faleça.

Se o funcionário falecido for solteiro, essas despesas são pagas aos seus sucessores.

3. O funcionário titular deve efectuar a mudança de residência dentro do prazo de um ano a contar do termo do período de estágio.

Aquando da cessação de funções, a mudança deve ocorrer dentro do prazo de três anos previsto no segundo parágrafo do nº 4 do artigo 6º

As despesas de mudança de residência efectuadas após o termo dos prazos acima previstos, só excepcionalmente podem ser reembolsadas e mediante decisão particular da entidade competente para proceder a nomeações.

E. Ajudas de custo

Artigo 10º

1. O funcionário que prove não poder continuar a residir em sua casa e que não tenha efectuado a mudança de residência para o local da sua afectação, tem direito, durante um período máximo de 12 meses, a ajudas de custo cujo montante é fixado como segue:

Local de afectação		Graus	Para o funcionário chefe de família		Para o funcionário que não detiver tal qualidade	
			do 1º ao 15º dia	a partir do 16º dia	do 1º ao 15º dia	a partir do 16º dia
			Franços belgas por dia de calendário			
I	Bruxelas, Milão, Paris, Roma, Estrasburgo e cidades da Alemanha com mais de 1 000 000 de habitantes	A 1 a A 3 e L/A 3	550	250	375	175
		A 4 a A 8 L/A 4 a L/A 8 Cat. B	525	225	350	150
		Cat. C e D	450	200	300	125
II	Roma e cidades da Alemanha com mais de 600 000 habitantes, Viena, Luxemburgo; locais não previstos acima: na Bélgica, França, Itália	A 1 a A 3 e L/A 3	475	225	325	150
		A 4 a A 8 L/A 4 a L/A 8 Cat. B	450	200	300	125
		Cat. C e D	375	175	250	100
III	Locais não previstos acima: na Alemanha, Áustria, locais nos Países-Baixos	A 1 a A 3 e L/A 3	450	200	300	125
		A 4 a A 8 L/A 4 a L/A 8 Cat. B	425	175	275	100
		Cat. C e D	350	150	225	90

2. Quando o funcionário, tendo beneficiado de ajudas de custo por um período superior a quatro meses, efectuar a mudança de residência, o subsídio de instalação a que tiver direito, de acordo com o artigo 5º, sofrerá uma redução:

- de 30% do montante global das ajudas de custo recebidas pelo interessado, a partir do fim do 4º mês, se se tratar de funcionário que não tenha a qualidade de chefe de família,
- de 20% do montante global das referidas ajudas de

custo se se tratar de funcionário que tenha a qualidade de chefe de família.

Todavia, o subsídio de instalação não pode ser inferior:

- a 5 000 francos belgas, no que respeita ao funcionário chefe de família,
- a 3 000 francos belgas, relativamente ao funcionário que não tenha tal qualidade.

3. Caso o funcionário não efectue a mudança de residência para o lugar da sua afectação, apesar de ter recebido autorização para isso, o benefício das ajudas de custo acima referido, fica limitado ao montante total dos pagamentos a que o funcionário teria direito em caso de mudança de residência.

A entidade competente para proceder a nomeações fixará, neste caso, o montante máximo a que o funcionário terá direito e aplicará, para este efeito, o disposto no artigo 9º, no que se refere ao cálculo das despesas ocasionadas pela mudança de residência.

4. A limitação prevista nos nºs 1 e 3 e a redução prevista no nº 2 não são aplicáveis ao funcionário que a entidade competente para proceder a nomeações considere não ter tido a possibilidade de efectuar a mudança de residência.

5. As ajudas de custo previstas no nº 1 são reduzidas a metade nos períodos em que o funcionário beneficie das ajudas de custo de deslocação em serviço previstos no artigo 13º

F. Despesas de deslocação em serviço

Artigo 11º

1. O funcionário que viaje com fundamento em ordem de deslocação em serviço, tem direito a transportes e a ajudas de custo nas condições abaixo previstas.

O funcionário que beneficie da compensação prevista no nº 2 do artigo 7º do Estatuto tem direito a transportes e a ajudas de custo nas condições aplicáveis aos funcionários do grau em que se assegura a interinidade.

2. A ordem de deslocação em serviço determina, nomeadamente, a duração provável da deslocação em serviço com base na qual é calculado o adiantamento de ajudas de custo que o interessado pode receber. Salvo decisão particular, este adiantamento não é pago sempre que a deslocação em serviço não tenha duração superior a 24 horas, e ocorra num país onde tenha curso a moeda utilizada no lugar da afectação do interessado.

Artigo 12º

1. As despesas de transporte do funcionário deslocado em serviço incluem o custo de transporte efectuado pelo itinerário mais curto, em 1ª classe de caminho de ferro quanto aos funcionários das categorias A e B e do quadro linguístico e em 2ª classe quanto aos restantes funcionários.

Se a viagem compreender uma distância de ida e volta igual ou superior a 800 km, os funcionários das categorias C e D serão reembolsados das despesas acima referidas com base em tarifa de 1ª classe de caminho de ferro.

Mediante decisão da entidade competente para proceder a nomeações, os funcionários das categorias C e D podem, aquando de uma deslocação em serviço cuja viagem compreenda uma distância de ida e volta inferior a 800 km, obter o reembolso das despesas acima mencionadas com base em tarifa de 1ª classe de caminho de ferro, se acompanharem um membro da instituição ou um funcionário viajando em 1ª classe.

Os transportes compreendem também:

- o preço da reserva de lugares e do transporte das bagagens necessárias;
- os suplementos para comboios rápidos (reembolsados mediante apresentação dos bilhetes quando forem passados bilhetes especiais);
- os suplementos para carruagem-cama (reembolsados mediante a apresentação do título correspondente), se a viagem comportar um percurso nocturno, de uma duração mínima de seis horas, compreendidas entre as 22 e as 7 horas:
 - em categoria individual ou, na sua falta, especial para os funcionários dos graus A1 a A3 e L/A3;
 - em categoria dupla para os restantes funcionários;
 - se o comboio a utilizar não tiver a categoria de carruagem-cama prevista para os funcionários dos graus inferiores a A3 e L/A3, o reembolso a efectuar, após acordo da entidade competente, é aquele que corresponda à classe imediatamente superior ou à classe individual se apenas existir esta classe.

2. Os funcionários podem ser autorizados a viajar de avião. Neste caso, o reembolso pode ser efectuado, mediante a apresentação dos bilhetes, em classe de luxo ou em 1ª classe para os funcionários dos graus A1 a A3 e L/A3 e em classe imediatamente inferior para os restantes funcionários.

Por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, aos funcionários dos graus inferiores a A3 e L/A3, que acompanhem, numa deslocação em serviço

determinada um membro da instituição ou funcionários de graus superiores, pode ser concedido, para essa deslocação em serviço e mediante a apresentação dos bilhetes, o reembolso do custo do percurso na classe utilizada pelo membro da instituição ou pelo funcionário de grau mais elevado.

Por decisão particular da entidade competente para proceder a nomeações, os funcionários podem ser autorizados a transportar bagagens cujo peso ultrapasse o limite máximo de franquia permitida pelas condições de transporte.

3. Para as viagens de barco, as classes são determinadas, caso a caso, pela entidade competente para proceder a nomeações.

Os funcionários que viajem de barco receberão, em vez das ajudas de custo previstas no artigo 13º, ajudas de custo de 150 francos belgas por cada período de 24 horas de viagem.

4. Os funcionários podem ser autorizados a utilizar o seu próprio veículo por ocasião de uma determinada deslocação em serviço, desde que o emprego deste meio de transporte não implique um aumento da duração prevista para a realização da deslocação.

Neste caso, as despesas de transporte são reembolsadas, em montante fixo, de acordo com o previsto no nº 1.

Todavia, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir a atribuição de ajudas de custo por cada quilómetro percorrido ao funcionário que se desloque regularmente em serviço em condições especiais, em vez do reembolso das despesas de viagem por caminho de ferro, caso o recurso aos transportes públicos e o reembolso das despesas de transporte, pela forma normal, apresentem inconvenientes manifestos.

O funcionário autorizado a utilizar o seu veículo continua a ser inteiramente responsável pelos acidentes sofridos pelo veículo ou que este cause em terceiros; o funcionário deve ser titular de uma apólice de seguro que cubra a sua responsabilidade civil, dentro dos limites reconhecidos como suficientes pela entidade competente para proceder a nomeações.

Artigo 13º

1. As ajudas de custo de deslocação em serviço, expressas em francos belgas, são liquidadas com base na tabela seguinte:

Local da missão	Tarifa		
	I	II	III
	Graus A 1 a A 3 e L/A 3	Graus A 4 a A 8 L/A 4 a L/A 8 e categoria B	Outros graus
Alemanha ⁽¹⁾ , Áustria ⁽¹⁾ , Países Baixos	550	660	500
Bélgica ⁽¹⁾ , França ⁽¹⁾ , Itália ⁽¹⁾ , Luxemburgo ⁽¹⁾ , Reino-Unido ⁽¹⁾ , Suíça ⁽¹⁾	560	650	550
Outros países	A determinar na altura de cada missão		

⁽¹⁾. Quando o local da missão for Berlim, Bona, Bruxelas, Dusseldorf, Francoforte s/Meno, Genebra, Londres, Milão, Munique, Paris, Roma, Estrasburgo, Viena, os valores dos subsídios diários que figuram na coluna I são acrescidos de 50 francos belgas e os valores que figuram nas colunas II e III são acrescidos de 100 francos belgas.

2. Além dos valores previstos na coluna I da tabela acima referida, é reembolsada a conta de hotel, incluindo o preço do quarto bem como o serviço e tributos, com exclusão do pequeno almoço. Se a conta de hotel não for apresentada, é concedida ao funcionário uma importância fixa de 175 francos belgas, salvo se o funcionário efectuou despesas de carruagem-cama, reembolsáveis pela Comunidade a que pertence ou se não teve de passar a noite fora do lugar de afectação.

Caso seja apresentada a conta de hotel, a entidade competente para proceder a nomeações pode reduzir o reembolso solicitado se achar excessivo o montante da despesa efectuada pelo funcionário.

3. O valor de ajudas de custo que figura nas colunas II e III é reduzido respectivamente de 200 e 175 francos belgas por cada dia de deslocação em serviço, contado nos termos do nº 5, durante o qual o funcionário haja

efectuado despesas de carruagem-cama reembolsáveis pela Comunidade a que pertence.

4. São efectuadas idênticas deduções quando o funcionário não teve de passar a noite fora do lugar da sua afectação.

5. Sem prejuízo do disposto nos nºs 3 e 4, o cálculo das ajudas de custo de deslocação em serviço é efectuado de acordo com as seguintes regras:

a) Deslocação de duração igual ou inferior a 24 horas:

- duração igual ou inferior a 6 horas: reembolso das despesas reais até ao limite de um quarto das ajudas de custo;
- duração igual ou inferior a 12 horas, mas superior a 6 horas: metade das ajudas de custo;
- duração igual ou inferior a 24 horas mas superior a 12 horas: ajudas de custo pelo total.

b) Deslocação de duração superior a 24 horas:

- por cada período de 24 horas: ajudas de custo pelo total;
- por período residual igual ou inferior a 6 horas: nada;
- por período residual igual ou inferior a 12 horas, mas superior a 6 horas: metade das ajudas de custo;
- por período residual superior a 12 horas: ajudas de custo pelo total.

6. As ajudas de custo de deslocação em serviço cobrem, de forma fixa, todas as despesas do funcionário deslocado em serviço, compreendidas as despesas de deslocação até ao local de execução da tarefa cometida, com excepção das despesas abaixo mencionadas, as quais mediante apresentação de documentos comprovativos, são objecto de reembolso suplementar:

- a) Despesas com telegramas e com telefone interurbano ou internacional, efectuadas por motivo de serviço;
- b) Despesas de representação nos casos previstos no artigo 14º;
- c) As despesas excepcionais que o funcionário teve de efectuar para a execução da tarefa, quer em virtude de instruções especiais recebidas, quer em caso de força maior e no interesse da instituição e que tornariam claramente insuficientes as ajudas de custo atribuídas.

7. Em qualquer deslocação em serviço cuja duração prevista seja de, pelo menos, quatro semanas numa mesma localidade, os valores das ajudas de custo podem

ser reduzidos de um quarto, contanto que o interessado disso tenha sido avisado antes de partir em serviço.

Esta redução pode ser decidida no decurso da própria deslocação em serviço, produzindo então efeito, pelo menos, oito dias depois de ter sido notificado o interessado, contanto que restem, pelo menos, 4 semanas de deslocação a cumprir, à data da notificação.

8. Quando o funcionário deslocado em serviço participar em refeição oferecida ou reembolsada pela instituição a que se encontra ligado:

- a) Fica obrigado a declarar tal facto;
- b) As ajudas de custo por deslocação em serviço que recebe são reduzidas de 150 francos belgas.

G. Reembolso fixo de despesas

Artigo 14º

1. Se a natureza das tarefas confiadas a alguns funcionários implicar que estes façam habitualmente despesas de representação, pode ser-lhes concedido pela entidade competente para proceder a nomeações um subsídio fixo de funções, cujo montante é aprovado pela dita autoridade.

Em casos particulares, a entidade competente para proceder a nomeações pode, por outro lado, decidir que seja a instituição a suportar uma parte das despesas de alojamento dos interessados.

2. Relativamente aos funcionários que, por força de instruções especiais, forem chamados a efectuar, ocasionalmente, despesas de representação por necessidades de serviço, o montante do subsídio de representação é fixado em cada caso particular com base em documentos comprovativos e nas condições fixadas pela entidade competente para proceder a nomeações.

Artigo 15º

Por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, os funcionários dos graus A1 e A2, que não disponham de uma viatura de serviço, podem receber um subsídio que não pode exceder 36 000 francos belgas por ano, para o reembolso fixo das suas despesas de deslocação no interior do perímetro da cidade onde se encontram colocados.

Mediante decisão fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, o direito a este subsídio pode ser concedido ao funcionário cujas funções imponham constantes deslocações que esse funcionário seja autorizado a efectuar no seu veículo.

Secção IV

Artigo 17º

Pagamento das importâncias devidas

Artigo 16º

1. A remuneração relativa ao mês em curso é paga ao funcionário no dia 15 de cada mês. O montante de tal remuneração é arredondado para o franco belga imediatamente superior.
2. Quando a remuneração mensal não for devida na íntegra, o seu montante é fraccionado em trigésimos:
 - a) Se o número real de dias remuneráveis for igual ou inferior a quinze, o número de trigésimos devido é igual ao número real de dias remuneráveis;
 - b) Se o número real de dias remuneráveis for superior a quinze, o número de trigésimos devido é igual à diferença entre trinta e o número real de dias não remuneráveis.
3. Quando o direito às prestações familiares e ao subsídio de expatriação surgir após a data de início de funções do funcionário, este beneficia deles a partir do primeiro dia do mês em que o direito surgiu. Quando o direito às prestações familiares e ao subsídio de expatriação se extinguir, o funcionário beneficia deles até ao último dia do mês em que o direito se extingue.

1. As importâncias devidas ao funcionário são pagas no lugar e na moeda do país em que o funcionário exerce as suas funções.

2. O funcionário pode transferir, regularmente, por intermédio da instituição que serve, uma parte dos seus vencimentos, que não pode exceder o montante que receba a título de subsídio de expatriação:

— quer na moeda do Estado-membro das Comunidades, de que é nacional;

— quer na moeda do Estado-membro das Comunidades, em que se encontra situado o seu domicílio ou a residência de membro da família, a seu cargo.

O funcionário só pode efectuar transferências regulares que ultrapassem o limite acima referido se estas se destinarem a cobrir despesas que resultem, nomeadamente, de encargos regulares e provados que o interessado tiver fora do país da sede da instituição ou fora do país onde exerça as suas funções.

3. Fora destas transferências regulares, o funcionário não pode ser autorizado a transferir montantes de que desejasse poder dispôr nas divisas acima referidas, a não ser a título absolutamente excepcional e por motivos devidamente comprovados.

4. As transferências previstas nos nºs 2 e 3 são efectuadas à taxa de câmbio oficial em vigor à data da transferência.

ANEXO VIII

Regime de pensões

SUMÁRIO

	Página
Capítulo I: Disposições gerais (artigo 1º)	65
Capítulo II: Pensão de aposentação e compensação por cessação de funções:	
Secção I: Pensão de aposentação (artigos 2º a 11º)	65
Secção II: Compensação por cessação de funções (artigo 12º)	
Capítulo III: Pensão de invalidez (artigos 13º a 16º)	68
Capítulo IV: Pensão de sobrevivência (artigos 17º a 29º)	68
Capítulo V: Pensões provisórias (artigos 30º a 33º)	70
Capítulo VI: Aumento de pensão por filho a cargo (artigos 34º e 35º)	70
Capítulo VII: Secção I: Financiamento do regime de pensões (artigos 36º a 39º)	70
Secção II: Liquidação dos direitos dos funcionários (artigos 40º a 44º)	71
Secção III: Pagamento das prestações (artigos 45º a 47º)	
Capítulo VIII: Disposições transitórias (artigos 48º a 51º)	72

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1º

1. Se o exame médico realizado antes do início de funções revelar que o funcionário sofre de qualquer doença ou enfermidade, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que o funcionário não beneficiará, relativamente às sequelas ou consequências dessa doença ou dessa enfermidade, das garantias previstas em matéria de invalidez ou de falecimento, antes de decorrido um período de cinco anos a contar da data de entrada ao serviço das Comunidades.

O funcionário pode recorrer desta decisão para a Comissão de Invalidez.

2. O funcionário colocado na situação de « interrupção para serviço militar » deixa de beneficiar das garantias previstas em matéria de invalidez ou de falecimento pelas sequelas directas dos acidentes surgidos ou das doenças contraídas por causa do serviço militar. O

acima disposto não afecta o direito a pensão susceptível de reversão adquirido pelo funcionário na data da sua colocação na situação de « interrupção para serviço militar ».

CAPÍTULO II

Pensão de aposentação e compensação por cessação de funções

Secção I

Pensão de aposentação

Artigo 2º

A pensão de aposentação é liquidada com base no número total de anuidades adquiridas pelo funcionário. Cada ano considerado em conformidade com o disposto no artigo 3º dá direito ao benefício de uma anuidade, e cada mês completo ao duodécimo de uma anuidade.

O número máximo das anuidades susceptíveis de serem tomadas em conta para a constituição do direito à pensão de aposentação é fixado em trinta e três.

Artigo 3º

São tomadas em conta para o cálculo das anuidades nos termos do artigo 2º:

- a) O tempo de serviço cumprido na qualidade de funcionário de uma das instituições das três Comunidades Europeias, em qualquer das situações previstas nos parágrafos a), b) e e) do artigo 35º do Estatuto,
- b) Até ao limite de cinco anos, os períodos durante os quais tiver havido direito ao subsídio previsto nos artigos 41º e 50º do Estatuto,
- c) O tempo de serviço cumprido em qualquer outra qualidade, nos termos do Regime aplicável aos outros agentes das Comunidades, desde que tal serviço tenha dado origem ao pagamento, por parte do agente, das contribuições previstas.

Artigo 4º

O funcionário cujas funções numa das instituições cessaram e volte à situação de actividade na sua instituição ou noutra instituição das Comunidades, adquire novo direito à pensão.

O funcionário pode requerer que, para efeitos do cálculo do direito a pensão de aposentação, seja considerado o seu tempo total de serviço nas três Comunidades Europeias, com a condição de devolver os montantes que lhe tiverem sido eventualmente pagos nos termos do artigo 12º ou que tiver recebido a título de pensão de aposentação, sendo o total acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano.

Se o funcionário, titular de uma pensão de aposentação, não efectuar a devolução prevista no parágrafo anterior, a importância em numerário que represente o equivalente actuarial da sua pensão de aposentação à data em que deixarem de lhe ser abonadas as prestações desta pensão, ser-lhe-á bonificada, acrescida dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano, sob a forma de pensão de aposentação, diferida para a idade em que deixe de exercer as suas funções.

Artigo 5º

Independentemente do disposto no artigo 2º, o funcionário que conte menos que 33 anuidades aos 60 anos de idade e que continue a ver integrar-se o seu direito a pensão nos termos do artigo 3º, beneficia, por cada ano de serviço cumprido entre os 60 anos e a idade em que gozar da pensão de aposentação, de um aumento de pensão igual a 5% do montante do direito a pensão

que adquirira aos 60 anos, sem que o total da sua pensão possa exceder 60% do seu vencimento médio final tal como vem definido no terceiro parágrafo do artigo 77º do Estatuto.

Este aumento é igualmente conferido em caso de falecimento, se o funcionário se manteve em funções após ter completado 60 anos.

Artigo 6º

O mínimo vital tomado em consideração para cálculo das prestações é representado por 80% do vencimento-base de um funcionário do grau D4 no primeiro escalão.

Artigo 7º

O equivalente actuarial da pensão de aposentação não pode ser inferior ao montante que o funcionário receberia se beneficiasse do disposto no artigo 12º.

No caso de o equivalente actuarial da pensão de aposentação liquidada em conformidade com as disposições precedentes se revelar inferior a tal montante, o funcionário beneficiará de uma pensão de aposentação cujo equivalente actuarial é igual ao montante previsto no parágrafo precedente.

Artigo 8º

O equivalente actuarial da pensão de aposentação é definido como sendo igual ao valor em numerário da prestação que cabe ao funcionário, calculada segundo os últimos índices de mortalidade aprovados pelas autoridades orçamentais em aplicação do artigo 39º e com base numa taxa de juro de 3,5% ao ano.

Artigo 9º

O funcionário que cesse as suas funções antes dos 60 anos de idade pode solicitar que o gozo da pensão de aposentação seja:

- diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que perfaça 60 anos,
- imediato, 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 velhice antecipada e a pensão aos 60 anos de idade

Idade da reforma antecipada	Coefficiente
50	0,50 678
51	0,53 834
52	0,57 266
53	0,61 009
54	0,65 099
55	0,69 582
56	0,74 508
57	0,79 936
58	0,85 937
59	0,92 593

Artigo 10º

O direito à pensão de aposentação produz efeitos a partir do primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que o funcionário, oficiosamente ou a seu pedido, beneficia da pensão, entendendo-se que auferir a sua remuneração até à data do exercício do direito à pensão.

Artigo 11º

1. O funcionário cujas funções cessem para entrar ao serviço de uma administração ou de uma organização nacional ou internacional que tenha concluído um acordo com as Comunidades, tem o direito de transferir o equivalente actuarial do seu direito a pensão de aposentado na Comunidade que serve para a caixa de pensões de tal administração ou organização.

2. O funcionário que entre ao serviço de uma das Comunidades, após ter cessado funções numa administração ou organização nacional ou internacional, ou empresa, tem a faculdade, no momento em que adquirir a titularidade, de pagar à Comunidade que serve:

- quer o equivalente actuarial do direito a pensão de aposentação que tiver adquirido na administração, organização nacional, internacional ou empresa que servia,
- quer o montante fixo de resgate que lhe for devido pela caixa de pensões da mesma administração,

organização ou empresa à data de cessação de funções.

Em tal caso, a instituição em que o funcionário exerce funções determinará, tendo em conta o grau da titularização, o número de anuidades que toma em consideração, de acordo com o seu regime próprio, como tempo de serviço anterior, com base no montante do equivalente actuarial ou do montante fixo de resgate.

Secção II

Compensação por cessação de funções

Artigo 12º

O funcionário com menos de 60 anos de idade cujas funções cessem por outro motivo que não seja o de morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação ou do disposto no nº 1 do artigo 11º, tem direito, à data da cessação de funções, ao pagamento:

- a) Do montante a crédito da sua conta no regime provisório de previdência comum às instituições das Comunidades, à data da entrada em vigor do Estatuto, acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano;
- b) Do montante das importâncias descontadas no seu vencimento-base a título da sua contribuição para a formação da pensão, acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano;
- c) Desde que não tenha sido demitido, de uma compensação por cessação de funções proporcional ao tempo de serviço efectivamente cumprido após a entrada em vigor do Estatuto, calculado com base num mês e meio do último vencimento-base sujeito a desconto, por cada ano de serviço. É considerado igualmente como serviço efectivo, no caso de aplicação do nº 2 do artigo 11º, o tempo de serviço anterior na proporção das anuidades que a instituição em causa teve em conta à data da entrada em vigor do presente Estatuto, de acordo com o nº 2, segundo parágrafo, do artigo 11º;
- d) Do total da importância paga à Comunidade a que pertence, de acordo com o nº 2 do artigo 11º, contanto que a dita importância corresponda a períodos anteriores à entrada em vigor do Estatuto, e ao pagamento de um terço da mesma importância em relação aos períodos que comecem após a entrada em vigor do Estatuto, acrescidos dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano.

CAPÍTULO III

Pensão de invalidez

Artigo 13º

Sem prejuízo do disposto no nº 1 do artigo 1º, o funcionário com menos de 65 anos de idade que, no decurso do período de integração do seu direito a pensão, a Comissão de Invalidez reconheça como sofrendo de invalidez permanente considerada total que o coloque na impossibilidade de exercer funções correspondentes a um lugar da sua carreira e que, por este motivo, for obrigado a suspender a sua actividade na Comunidade que serve, tem direito, enquanto dure esta incapacidade, a uma pensão de invalidez igual a 60% do seu último vencimento-base sujeito a desconto.

O benefício da pensão de invalidez não pode cumular-se com o da pensão de aposentação.

Artigo 14º

O direito à pensão de invalidez exerce-se a partir do primeiro dia do mês civil seguinte à verificação da incapacidade definitiva do funcionário para o exercício de funções.

O referido direito extingue-se no termo do mês civil em que o funcionário deixar de preencher as condições exigidas para poder beneficiar de tal pensão, ou em que morrer.

Artigo 15º

Enquanto o funcionário que beneficiar de uma pensão de invalidez não fizer 60 anos de idade, a instituição pode fazê-lo examinar periodicamente com vista a assegurar-se de que reúne ainda as condições exigidas para poder beneficiar da pensão.

Artigo 16º

Quando um funcionário beneficiário de uma pensão de invalidez for reintegrado na sua ou noutra instituição das Comunidades, o tempo durante o qual recebeu a pensão de invalidez é tomado em conta para cálculo da pensão de aposentação, sem pagamento de contribuições.

CAPÍTULO IV

Pensão de sobrevivência

Artigo 17º

A viúva de funcionário falecido antes de ter começado a gozar da pensão beneficia, contanto que haja sido sua esposa durante, pelo menos, um ano, e sem prejuízo do

disposto no nº 1 do artigo 1º e no artigo 22º, de uma pensão de sobrevivência igual a 50% da pensão de aposentação que teria sido paga ao funcionário se este, independentemente do tempo de serviço, tivesse podido requerê-la à data da sua morte.

A condição relativa à data da celebração do casamento acima prevista não é exigida se um ou vários filhos tiverem nascido deste casamento, ou de um casamento anterior do funcionário, contanto que a viúva proveja ou tenha provido às necessidades desses filhos ou se a morte do funcionário resultar quer de enfermidade ou doença contraída por ocasião do exercício das suas funções, quer de acidente.

Artigo 18º

A viúva de antigo funcionário titular de uma pensão de aposentação, contanto que haja sido sua esposa durante, pelo menos, um ano à data em que o interessado tiver deixado de estar ao serviço de uma instituição, tem direito, sem prejuízo do disposto no artigo 22º, a uma pensão de sobrevivência igual a 50% da pensão de aposentação de que beneficiava o marido à data da sua morte.

A condição relativa à data de celebração do casamento, prevista no parágrafo anterior, não é exigida se um ou vários filhos tiverem nascido de casamento que o funcionário contraíu antes da cessação das suas funções, contanto que a viúva proveja ou haja provido às necessidades desses filhos.

Artigo 19º

A viúva de antigo funcionário titular de uma pensão de invalidez, contanto que fosse sua esposa à data em que esse antigo funcionário começou a gozar desta pensão, tem direito a uma pensão de sobrevivência igual a 50% da pensão de invalidez de que beneficiava o marido à data da sua morte.

Artigo 20º

A condição relativa à data da celebração do casamento, prevista nos artigos 18º e 19º não é exigida se o casamento, ainda que contraído posteriormente à cessação de actividade do funcionário, tiver durado, pelo menos, cinco anos.

Artigo 21º

1. A pensão de sobrevivência prevista no artigo 80º do Estatuto é fixada, quanto ao primeiro órfão, em oito décimos da pensão de sobrevivência a que teria tido direito a viúva do funcionário, abstraindo das reduções previstas no artigo 25º

A pensão não pode ser inferior a 80% do mínimo vital, sem prejuízo do disposto no artigo 22º

2. A pensão assim estabelecida é aumentada por cada um dos filhos a cargo a partir do segundo, de um montante igual ao dobro do abono por filhos a cargo.

3. O montante total da pensão e dos abonos assim obtido é repartido em partes iguais entre os órfãos que a eles tiverem direito.

Artigo 22º

No caso de coexistirem viúva e órfãos, procedentes de um casamento anterior, ou outros sucessores, a pensão total, calculada como a pensão de viúva com tais pessoas a cargo, é repartida entre os grupos de interessados proporcionalmente às pensões que teriam sido atribuídas aos diferentes grupos isoladamente considerados.

No caso de coexistirem órfãos de casamentos distintos, a pensão total, calculada como se todos eles fossem do mesmo casamento, é repartida entre os grupos de interessados proporcionalmente às pensões que teriam sido atribuídas aos diferentes grupos isoladamente considerados.

Para cálculo da repartição acima prevista, os filhos provenientes de um casamento anterior de um dos cônjuges e considerados a cargo, nos termos do artigo 2º do anexo VII do Estatuto, são incluídos no grupo dos filhos provenientes do casamento com o funcionário.

Na hipótese prevista no segundo parágrafo, os ascendentes considerados a cargo, de acordo com o preceituado no artigo 2º do Anexo VII do Estatuto, são equiparados aos filhos a cargo e, para cálculo da repartição, compreendidos no grupo dos descendentes.

Artigo 23º

Sob condição de não beneficiar de rendimentos próprios, o cônjuge de uma funcionária falecida, que prove estar atingido, aquando do falecimento da mulher, por enfermidade ou doença grave que o deixe definitivamente incapacitado para exercer uma actividade lucrativa, pode beneficiar:

- de metade da pensão de aposentação de que o funcionário teria beneficiado se tivesse podido, independentemente de tempo de serviço, requerê-la à data da morte, contanto que o casamento haja durado, pelo menos, um ano;
- ou de metade da pensão de invalidez que o funcionário recebia à data da sua morte, contanto que a

data do casamento seja anterior à da atribuição ao funcionário da pensão de invalidez.

A pensão deixa de ser paga em caso de novo casamento do cônjuge sobrevivivo.

A condição relativa à data da celebração do casamento, prevista no parágrafo anterior, não é exigida se houver filhos deste casamento ou se a morte do funcionário for devida quer a enfermidade ou doença contraída por ocasião do exercício das suas funções, quer a acidente.

Artigo 24º

O direito à pensão de sobrevivência pode ser exercido a partir do primeiro dia do mês civil posterior à morte do funcionário. Todavia, sempre que o falecimento do funcionário dê origem ao pagamento previsto no artigo 70º do Estatuto, o referido direito só pode ser actuado no primeiro dia do quarto mês a seguir à morte.

O direito à pensão de sobrevivência expira no termo do mês civil em que ocorreu a morte do seu beneficiário ou em que este deixe de preencher as condições previstas para beneficiar desta pensão.

Artigo 25º

Se a diferença de idade entre o funcionário falecido e o seu cônjuge, descontada a duração do casamento, for superior a dez anos, a pensão de sobrevivência estabelecida de acordo com as disposições anteriores sofrerá, por cada ano completo de diferença, uma redução fixada em:

- 1% para os anos compreendidos entre o 10º e o 20º ano;
- 2% para os anos a partir do 20º até ao 25º, exclusive;
- 3% para os anos a partir do 25º até ao 30º, exclusive;
- 4% para os anos a partir do 30º até ao 35º, exclusive;
- 5% para os anos a partir do 35º

Artigo 26º

A viúva que case de novo deixa de ter direito à pensão de sobrevivência. Beneficia do pagamento imediato de uma quantia igual ao dobro do montante anual da sua pensão de sobrevivência, sob condição de que não seja aplicável o disposto no segundo parágrafo do artigo 80º do Estatuto.

Artigo 27º

A mulher divorciada de um funcionário tem direito, aquando da morte deste, à pensão de sobrevivência definida no presente Capítulo, desde que a sentença de divórcio impute a culpa exclusivamente ao funcionário. A mulher divorciada perde este direito se tiver voltado a casar, antes da morte do ex-marido. Beneficiará do disposto no artigo 26º se voltar a casar após o falecimento do ex-marido.

Artigo 28º

Se o funcionário divorciado e casado de novo deixar viúva com direito à pensão de sobrevivência, esta pensão é repartida na proporção da respectiva duração dos casamentos, entre a mulher divorciada e que não casou de novo e a viúva, se a sentença de divórcio houver imputado a culpa exclusivamente ao funcionário. O montante que reverter para a mulher divorciada e que não voltou a casar não pode exceder, todavia, o montante da pensão de alimentos que lhe foi atribuída pela sentença.

Em caso de renúncia ou morte de um dos beneficiários, a sua parte acrescerá à dos outros, salvo reversão do direito à pensão a favor dos órfãos nas condições previstas no segundo parágrafo do artigo 80º do Estatuto.

As reduções por diferença de idade previstas no artigo 25º são aplicadas separadamente às pensões estabelecidas de acordo com a repartição prevista no presente artigo.

Artigo 29º

Se a mulher divorciada perder o seu direito à pensão por aplicação do disposto no artigo 42º, a pensão total é atribuída à viúva, desde que não seja aplicável o disposto no segundo parágrafo do artigo 80º do Estatuto.

CAPÍTULO V

Pensões provisórias

Artigo 30º

O cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo de um funcionário em actividade, desaparecido do seu domicílio, podem receber, a título provisório, a pensão de sobrevivência a que teriam direito, em virtude do disposto no presente anexo, se tiver decorrido mais de um ano sobre a data do desaparecimento do mesmo funcionário.

Artigo 31º

O cônjuge ou as pessoas consideradas a cargo de um funcionário titular de uma pensão de aposentação ou

de uma pensão de invalidez podem receber, a título provisório, a pensão de sobrevivência a que teriam direito por força do disposto no presente anexo, se o funcionário tiver desaparecido do seu domicílio há mais de um ano.

Artigo 32º

O disposto no artigo 31º é aplicável às pessoas consideradas a cargo de beneficiário de pensão de sobrevivência ou na posse de tal direito e que tiver desaparecido do seu domicílio há mais de um ano.

Artigo 33º

As pensões provisórias previstas nos artigos 30º, 31º e 32º são convertidas em pensões definitivas quando a morte do funcionário, ou do titular duma pensão, for regularmente confirmada ou a morte presumida tiver sido declarada por sentença com trânsito em julgado.

CAPÍTULO VI

Aumento da pensão por filho a cargo

Artigo 34º

O disposto no segundo parágrafo do artigo 81º do Estatuto é aplicável aos titulares de uma pensão provisória.

O benefício dos abonos previstos no artigo 81º do Estatuto fica limitado às pessoas consideradas a cargo do funcionário à data em que este começou a gozar a pensão, ou à data da sua morte, ou que tenham nascido nos 300 dias posteriores à sua morte ou à cessação das suas funções.

O direito aos abonos previstos no artigo 81º do Estatuto extingue-se no termo do mês civil em que o filho deixe de preencher as condições previstas para beneficiar do abono por filho a cargo.

Artigo 35º

A atribuição de uma pensão de aposentação, de sobrevivência ou de invalidez ou de uma pensão provisória não dá direito ao abono de chefe de família e ao subsídio de expatriação.

CAPÍTULO VII

Primeira secção

Financiamento do regime de pensões

Artigo 36º

Toda e qualquer percepção de vencimentos está sujeita à contribuição para o regime de pensões previsto nos artigos 77º a 84º do Estatuto.

Artigo 37º

O funcionário destacado em serviço continua a pagar a contribuição prevista no artigo precedente com base no vencimento correspondente ao seu escalão no grau a que pertence. O mesmo se passa com o funcionário que beneficie do subsídio previsto em caso de disponibilidade e de afastamento no interesse do serviço, até ao limite de cinco anos previsto no artigo 3º

Todas as prestações a que esse funcionário, ou os seus sucessores, tiverem direito em virtude das disposições do presente regime de pensões são calculadas com base nesse vencimento.

Artigo 38º

As contribuições regularmente cobradas não podem ser reclamadas. As contribuições que tenham sido irregularmente cobradas não dão qualquer direito a pensão; são reembolsadas sem juros a requerimento do interessado ou dos seus sucessores.

Artigo 39º

As autoridades orçamentais adoptam, após parecer de um ou vários actuários qualificados e do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º do Estatuto, as tabelas de mortalidade e de invalidez e a lei de variação dos salários a utilizar para cálculo dos valores actuariais previstos no Estatuto e no presente anexo.

Secção II**Liquidação dos direitos dos funcionários***Artigo 40º*

Sem prejuízo das regras a fixar no regulamento a adoptar de comum acordo previsto no nº 3 do artigo 83º do Estatuto, a liquidação do montante das pensões de aposentação, de sobrevivência ou de invalidez, ou da pensão provisória incumbe à instituição que o funcionário servia à data da cessação da sua actividade. O cálculo pormenorizado da liquidação é dado a conhecer ao funcionário ou aos seus sucessores e à instituição designada pelas autoridades orçamentais para assegurar o pagamento das pensões, ao mesmo tempo que a decisão de concessão da pensão.

A pensão de aposentação, de sobrevivência ou de invalidez, ou a pensão provisória, não pode cumular-se nem

com o vencimento a cargo de uma das instituições das três Comunidades Europeias, nem com o subsídio previsto nos artigos 41º e 50º do Estatuto.

Artigo 41º

As pensões podem ser revistas a todo o momento, em caso de erro ou omissão, seja qual for a sua natureza.

As pensões podem ser modificadas ou suprimidas se a atribuição tiver sido contrariamente às prescrições do Estatuto e do presente anexo.

Artigo 42º

Os sucessores de funcionário falecido que não tiverem requerido a liquidação dos seus direitos a pensão no ano posterior à data da morte do funcionário perdem os seus direitos, salvo no caso de força maior devidamente comprovada.

Artigo 43º

O funcionário e os seus sucessores, chamados a beneficiar das prestações previstas no presente regime de pensões, são obrigados a apresentar os documentos escritos que possam ser exigidos e a informar a instituição referida no segundo parágrafo do artigo 45º de qualquer elemento susceptível de modificar o seu direito à prestação.

Artigo 44º

O funcionário cujo direito à pensão for suprimido em todo ou em parte, a título definitivo, em aplicação do disposto no artigo 86º do Estatuto, tem o direito de requerer o reembolso das importâncias por ele pagas a título de contribuição para o regime de pensões, proporcionalmente à redução efectuada na pensão.

Secção III**Pagamento das prestações***Artigo 45º*

As prestações previstas no presente regime de pensões são pagas mensalmente e à data do seu vencimento.

O serviço destas prestações é assegurado, em nome da Comunidade que o funcionário serve, pela instituição designada pelas entidades com competência orçamental e nenhuma outra instituição pode, seja sob que denominação for, pagar pelos seus fundos próprios qualquer prestação prevista no presente regime de pensões.

As prestações podem ser pagas, por opção dos interessados, quer na moeda do seu país de origem, quer na do país da sua residência, quer na do país da sede da instituição a que o funcionário pertencia, sendo esta escolha eficaz durante, pelo menos, dois anos.

Se o país de origem e o país de residência não forem Estados-membros da Comunidade, as prestações são pagas na moeda do país da sede da instituição referida no segundo parágrafo.

Artigo 46º

Qualquer importância devida por um funcionário a uma das Comunidades, à data em que o interessado tiver direito a qualquer prestação prevista no presente regime de pensões, é deduzida do montante das prestações a que tiver direito ou das prestações devidas aos seus sucessores. Este reembolso pode ser repartido por vários meses.

Artigo 47º

Quando a causa da invalidez ou da morte de um funcionário for imputável a terceiro, a Comunidade a que pertence fica, até ao limite das obrigações que lhe advenham do presente regime de pensões, subrogada ao funcionário ou aos seus sucessores, nos direitos contra o terceiro responsável.

CAPÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 48º

O funcionário, a quem for aplicável o disposto no Estatuto, de acordo com o preceituado nas disposições transitórias, beneficia do direito a pensão a partir da data da sua inscrição no regime provisório de previdência comum às instituições das Comunidades.

Não obstante qualquer disposição em contrário do Estatuto, o funcionário beneficia, a seu pedido, deste direito a pensão a contar da data da sua entrada, a qualquer título, ao serviço de uma das instituições das três Comunidades Europeias. No caso de o funcionário não ter pago contribuições para o regime de previdência durante a totalidade ou parte dos seus serviços anteriores, ser-lhe-á possível adquirir, mediante pagamentos fraccionados, o direito para que não pôde contribuir.

O montante das cotizações pagas pelo funcionário e das cotizações correspondentes pagas pela instituição é considerado como figurando por conta do funcionário para o regime provisório de previdência à data da entrada em vigor do Estatuto.

Artigo 49º

Se o funcionário tiver utilizado a faculdade de retirar da sua conta no regime provisório de previdência comum às instituições das Comunidades as importâncias que fosse obrigado a pagar no seu país de origem para aí garantir a manutenção do direito a pensão, o seu direito a pensão é, relativamente ao período da sua inscrição no regime provisório de previdência, reduzido proporcionalmente às quantias que o funcionário tiver retirado da sua conta.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica ao funcionário que, nos três meses posteriores à data a partir da qual lhe foi aplicável o disposto no Estatuto, requereu a reposição das referidas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano.

Artigo 50º

O funcionário, a quem for aplicável o disposto no Estatuto, por força das disposições transitórias, pode, se cessar funções aos 65 anos de idade, sem contudo ter completado os dez anos de serviço previstos no primeiro parágrafo do artigo 77º do Estatuto, optar entre a atribuição de uma compensação calculada de acordo com o preceituado no artigo 12º e uma pensão proporcional calculada de acordo com o preceituado no segundo parágrafo do artigo 77º do Estatuto.

Artigo 51º

O disposto no presente regime de pensões é aplicável às viúvas e aos sucessores dos agentes falecidos em actividade antes da entrada em vigor do Estatuto e aos agentes atingidos, antes da entrada em vigor do Estatuto, por uma invalidez permanente considerada como total nos termos do artigo 78º do Estatuto, sob condição do pagamento à Comunidade que o agente servia das importâncias que figurem na conta do interessado aberta com fundamento no regime provisório de previdência comum às instituições das Comunidades. A Comunidade que o agente servia toma a seu cargo o pagamento das prestações previstas neste regime de pensões.

ANEXO IX

Processo disciplinar

Artigo 1º

A entidade competente para proceder a nomeações submeterá ao Conselho de Disciplina um relatório que deve indicar claramente os factos 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 funcionário acusado.

Artigo 2º

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

Artigo 3º

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

Artigo 4º

O funcionário 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 funcionário pode apresentar observações escritas ou verbais, citar testemunhas e fazer-se assistir por um defensor da sua escolha.

Artigo 5º

A instituição pode, igualmente, indicar testemunhas.

Artigo 6º

Se o Conselho de Disciplina não se julgar suficientemente esclarecido sobre os factos imputados ao interessado, ou sobre as circunstâncias em que tais factos foram cometidos, pode ordenar que se proceda a instrução contraditória.

A instrução contraditória é dirigida pelo relator. Para fins de averiguação, o Conselho pode solicitar a trans-

missão de todo e qualquer documento relativo ao processo que lhe foi submetido.

Artigo 7º

Em face dos elementos presentes e tendo em conta, se for caso disso, 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 que lhe pareça dever corresponder aos factos imputados e transmitirá este parecer à entidade competente para proceder a nomeações 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 observado a realização de averiguações.

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

A entidade competente para proceder a nomeações decide no prazo máximo de um mês, após audição do interessado.

Artigo 8º

O presidente do Conselho de Disciplina não votará, 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 e leva ao conhecimento de cada um dos seus membros as informações e documentos relativos ao processo.

Artigo 9º

O secretário elaborará uma acta das reuniões do Conselho de Disciplina.

As testemunhas assinam o auto dos seus depoimentos.

O parecer fundamentado previsto no artigo 7º é subscrito por todos os membros do Conselho de Disciplina.

Artigo 10º

As despesas ocasionadas no decurso do processo disciplinar pela iniciativa do interessado, e nomeadamente os honorários devidos a defensor não pertencente às três Comunidades Europeias, ficam a seu cargo no caso de o processo disciplinar conduzir à aplicação de sanção prevista no nº 2, alíneas c) a g), do artigo 86º do Estatuto, e no caso de o processo previsto no artigo 51º

do Estatuto ter como consequência a perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional.

Artigo 11º

O processo disciplinar pode ser reaberto pela entidade competente para proceder a nomeações, por sua própria iniciativa ou a requerimento do interessado, com base em factos novos apoiados em meios de prova pertinentes.

REGIME APLICÁVEL AOS OUTROS AGENTES DAS COMUNIDADES

ÍNDICE

	páginas
Título I: Disposições gerais (artigos 1º a 7º)	77
Título II: Agentes temporários	78
Capítulo I: Disposições gerais (artigos 8º a 10º)	78
Capítulo II: Direitos e obrigações (artigo 11º)	78
Capítulo III: Condições de admissão (artigos 12º a 15º)	79
Capítulo IV: Condições de trabalho (artigos 16º a 18º)	79
Capítulo V: Remuneração e reembolso de despesas (artigos 19º a 27º)	80
Capítulo VI: Segurança social	82
Secção A: Cobertura dos riscos de doenças e de acidentes, subsídios de carácter social (artigos 28º a 30º)	82
Secção B: Cobertura dos riscos de invalidez e de morte (artigos 31º a 38º)	82
Secção C: Compensação por cessação de funções (artigos 39º a 40º)	83
Secção D: Financiamento do regime de segurança social (artigos 41º a 44º)	84
Capítulo VII: Reposições (artigo 45º)	84
Capítulo VIII: Espécies de recurso (artigo 46º)	84
Capítulo IX: Termo do serviço (artigos 47º a 50º)	84
Título III: Agentes auxiliares	86
Capítulo I: Disposições gerais (artigos 51º a 53º)	86
Capítulo II: Direitos e deveres (artigo 54º)	86
Capítulo III: Condições de admissão (artigos 55º a 56º)	87
Capítulo IV: Condições de trabalho (artigos 57º a 60º)	87
Capítulo V: Remuneração e reembolso de despesas (artigos 61º a 69º)	87
Capítulo VI: Segurança social (artigos 70º a 71º)	88
Capítulo VII: Reposições (artigo 72º)	88
Capítulo VIII: Espécies de recurso (artigo 73º)	88
Capítulo IX: Termo do serviço (artigos 74º a 78º)	88
Título IV: Agentes locais (artigos 79º a 81º)	89

Título V:	Consultores especiais (artigos 82º e 83º)	90
Título VI:	Agentes de instalação do Centro Comum de Investigação Nuclear	90
Capítulo I:	Disposições gerais (artigos 84º a 86º)	90
Capítulo II:	Direitos e deveres (artigo 87º)	90
Capítulo III:	Condições de admissão (artigos 88º a 90º)	91
Capítulo IV:	Condições de carreira (artigos 91º e 92º)	91
Capítulo V:	Condições de trabalho (artigo 93º)	91
Capítulo VI:	Remuneração e segurança social (artigos 94º a 96º)	91
Capítulo VII:	Regime disciplinar e espécies de recurso (artigo 97º)	92
Capítulo VIII:	Termo do serviço (artigo 98º)	92
Título VII:	Disposições transitórias (artigos 99º a 101º)	92
Título VIII:	Disposições finais (artigos 102º e 103º)	93

TÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1º

O presente regime aplica-se a qualquer agente admitido mediante contrato por uma das Comunidades. O referido agente terá a qualidade:

- de agente temporário,
- de agente auxiliar,
- de agente local,
- de consultor especial ou
- de agente de instalação do Centro Comum de Investigação Nuclear da Comunidade Europeia da Energia Atómica.

Artigo 2º

É considerado agente temporário, na acepção do presente regime:

- a) O agente admitido a ocupar um lugar pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição e ao qual as autoridades orçamentais conferiram carácter temporário;
- b) O agente admitido a ocupar, a título temporário, um lugar permanente pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição;
- c) O agente admitido a exercer funções junto de pessoa que exerça funções previstos pelos Tratados que instituem as Comunidades, ou junto de presidente eleito de uma instituição ou de um órgão das Comunidades ou de um grupo político da Assembleia Parlamentar Europeia, e que não for escolhido dentre os funcionários das Comunidades.

Artigo 3º

É considerado agente auxiliar, na acepção do presente regime, o agente admitido:

- a) A exercer quer a tempo parcial quer a tempo completo, dentro dos limites previstos no artigo 52º,

funções numa instituição sem estar colocado num lugar pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente à mesma instituição;

- b) A substituir, após exame das possibilidades de preenchimento interino por funcionários da instituição, funcionário ou agente abaixo indicado que se encontre temporariamente impedido de exercer as suas funções:
 - funcionário ou agente temporário das categorias B, C, D ou do quadro linguístico,
 - excepcionalmente, funcionário ou agente temporário da categoria A, excepto dos graus A1 e A2 e que ocupe um lugar muito especializado,

e remunerado por dotações globais inscritas para este efeito na secção do orçamento correspondente à instituição.

Artigo 4º

É considerado agente local, na acepção do presente regime, o agente admitido de acordo com os usos locais, a fim de executar tarefas manuais ou auxiliares num lugar não previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição, e remunerado por dotações globais inscritas para esse efeito nessa secção do orçamento.

É considerado agente de instalação do Centro Comum de Investigação Nuclear (C.C.I.N.) da Comunidade Europeia da Energia Atómica, na acepção do presente regime, o agente que resida, aquando da sua admissão, no país ou muito perto do local onde exerce as suas funções por conta do C.C.I.N., ou o agente àquele equiparado por força do artigo 95º, e admitido a ocupar no C.C.I.N. um lugar permanente das categorias C ou D tais como vêm definidas no artigo 5º do Estatuto e no Anexo I do Estatuto.

Artigo 5º

É considerado consultor especial, na acepção do presente regime, o agente que, pelas suas qualificações excepcionais e independentemente de outras actividades profissionais, for contratado para prestar a sua colaboração a uma das Comunidades quer de forma regular, quer por períodos determinados e que for remunerado por verbas globais inscritas para este efeito na secção do orçamento correspondente à instituição que serve.

Artigo 6º

Cada instituição determinará as entidades habilitadas a celebrar os contratos previstos no artigo 1º

O disposto no segundo parágrafo do artigo 1º e no segundo parágrafo do artigo 2º do Estatuto é aplicável por analogia.

Artigo 7º

O agente cujo contrato tenha duração superior a um ano ou duração indeterminada elege e é elegível para o Comité do Pessoal previsto no artigo 9º do Estatuto.

A Comissão Paritária prevista no artigo 9º do Estatuto pode ser consultada pela instituição ou pelo Comité do Pessoal sobre qualquer questão de carácter geral que diga respeito aos agentes referidos no artigo 1º

TÍTULO II

AGENTES TEMPORÁRIOS

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 8º

A admissão do agente temporário referido na alínea a) do artigo 2º pode ser efectuada por tempo determinado ou indeterminado.

A admissão de um agente referido na alínea b) do artigo 2º não pode ser efectuada por período superior a dois anos e não pode ser renovada mais que uma vez pelo período máximo de um ano. No termo deste período, é obrigatoriamente posto termo às funções do agente na qualidade de agente temporário. Após o termo do contrato, o agente só pode ocupar um lugar permanente na instituição se for nomeado funcionário de acordo com o preceituado no Estatuto.

A admissão de agente referido na alínea c) do artigo 2º só pode fazer-se por tempo indeterminado.

Artigo 9º

Toda e qualquer admissão de um agente temporário só pode ter por objecto prover, de acordo com o preceituado no presente Título, à vaga de um lugar pertencente ao quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição.

Artigo 10º

O disposto nos nºs 1, 2 e 4 do artigo 5º e no artigo 7º do Estatuto, no que se refere, respectivamente, à

distribuição dos lugares por categorias, quadros e graus e à afectação dos funcionários, é aplicável por analogia.

O contrato de agente temporário deve especificar o grau e o escalão em que o agente é admitido.

A colocação de um agente temporário num lugar correspondente a um grau superior àquele em que tiver sido admitido exige a conclusão de uma cláusula adicional ao contrato.

O disposto nos artigos 93º a 101º do Estatuto e no Anexo I, B, do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários da Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica que ocupem no domínio nuclear um cargo que exija competências científicas ou técnicas e que sejam remunerados por verbas inscritas no orçamento de investigação e de investimento.

Os agentes temporários referidos no quarto parágrafo estão incluídos no número máximo fixado em conformidade com o disposto no segundo parágrafo do artigo 93º

CAPÍTULO II

DIREITOS E DEVERES

Artigo 11º

Com excepção do disposto no segundo parágrafo do artigo 15º, relativo à situação do funcionário eleito para funções públicas, o disposto nos artigos 11º a 26º do

Estatuto, relativamente a direitos e deveres do funcionário, é aplicável por analogia.

A decisão de pedir reparação do prejuízo sofrido pelas Comunidades por culpa grave, de acordo com o disposto no artigo 22º do Estatuto, é tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, após observância das formalidades previstas em caso de demissão por culpa grave.

As decisões individuais relativas a agentes temporários são publicadas em conformidade com o disposto no segundo parágrafo do artigo 25º do Estatuto.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 12º

1. A admissão dos agentes temporários deve ter em vista assegurar à instituição o serviço de pessoas que possuam as mais altas qualidades de competência, rendimento e integridade, recrutadas numa base geográfica tão larga quanto possível dentre os nacionais dos Estados-membros das Comunidades.

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

2. Não pode ser admitido como agente temporário quem:

- a) Não for nacional de um dos Estados-membros das Comunidades, salvo derrogação concedida pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º e não gozar dos seus direitos cívicos;
- b) Não se encontrar em situação regular face à leis de recrutamento que lhe forem aplicáveis em matéria militar;
- c) Não oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;
- d) Não preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;
- e) Não provar que possui um conhecimento aprofundado de uma das línguas das Comunidades e um conhecimento satisfatório de outra língua das Comunidades na medida necessária às funções que for chamado a exercer.

Artigo 13º

Antes de se proceder à sua admissão, o agente temporário é submetido a exame médico por um médico assistente da instituição, a fim de que esta se certifique que preenche as condições exigidas no nº 2, alínea d), do artigo 12º

Artigo 14º

O agente temporário pode ser obrigado a efectuar um estágio cuja duração não pode ultrapassar seis meses.

Findo o estágio é posto termo aos serviços do agente que não tiver demonstrado qualidades profissionais suficientes. Neste caso, o agente beneficia de uma indemnização igual a um terço do seu vencimento-base por cada mês de estágio realizado.

Artigo 15º

A colocação inicial do agente temporário é determinada em conformidade com o disposto no artigo 32º do Estatuto.

Em caso de afectação de um agente a lugar correspondente a grau superior, de acordo com o disposto no terceiro parágrafo do artigo 10º, a sua situação é determinada em conformidade com o disposto no artigo 46º do Estatuto.

CAPÍTULO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 16º

O disposto nos artigos 55º a 61º do Estatuto relativamente à duração de trabalho, horas extraordinárias, interrupções de serviço com justificação e dias feriados é aplicável por analogia.

Todavia, o benefício das faltas remuneradas por doença, previsto no artigo 59º do Estatuto, fica limitado ao tempo de serviço cumprido pelo agente, devendo este período ser de, pelo menos, um mês. As faltas por doença não podem prolongar-se para além da vigência do contrato do interessado.

Findos os prazos acima referidos, o agente, cujo contrato não tenha sido rescindido apesar de ainda não poder retomar funções, é colocado na situação de interrupção de serviço sem remuneração.

Contudo, o agente que for vítima de doença profissional ou acidente surgido por ocasião do exercício das suas funções continua a auferir, durante todo o período de incapacidade para o trabalho, a remuneração integral, enquanto lhe não for permitido beneficiar da pensão de invalidez prevista no artigo 33º

Artigo 17º

A título excepcional, o agente temporário pode beneficiar, a seu pedido, de uma licença sem vencimento por motivos imperiosos de ordem pessoal. A entidade referida no parágrafo primeiro do artigo 6º fixará a

duração de tal licença, a qual não pode ultrapassar um quarto do tempo de serviço cumprido pelo interessado nem ser superior a três meses.

A duração da licença referida no parágrafo anterior não é tomada em consideração para aplicação do disposto no terceiro parágrafo do artigo 20º.

Artigo 18º

O agente convocado para cumprir serviço militar e cujo contrato não tenha sido rescindido em aplicação do artigo 48º é colocado na situação de interrupção do serviço e beneficia da sua remuneração integral durante um período igual ao período de serviço que tiver cumprido e, no máximo, durante três meses. Findo este prazo, o agente beneficia durante o tempo de mobilização, e, no máximo, durante metade do tempo de serviço que tiver cumprido, de uma compensação igual à terça parte do seu vencimento de base. Findo o novo prazo, o agente é colocado na situação de licença sem vencimento.

Todavia, os pagamentos previstos no primeiro parágrafo são reduzidos do montante do soldo militar percebido pelo interessado no decurso do período correspondente.

CAPÍTULO V

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Artigo 19º

A remuneração do agente temporário compreende um vencimento-base, prestações familiares e subsídios.

Artigo 20º

O disposto nos artigos 63º, 64º e 65º do Estatuto relativamente à moeda em que é expressa a remuneração assim como às condições de ajustamento e adaptação desta remuneração, é aplicável por analogia.

O disposto nos artigos 66º, 67º e 70º do Estatuto relativamente aos vencimentos-base, prestações familiares, subsídio de expatriação e subsídio por morte é aplicável por analogia.

O agente temporário que conte dois anos de antiguidade num dado escalão do seu grau, acede automaticamente ao escalão seguinte do seu grau.

Artigo 21º

O disposto nos artigos 1º, 2º, 3º e 4º do Anexo VII do Estatuto relativamente às condições de atribuição das prestações familiares e do subsídio de expatriação é aplicável por analogia.

Artigo 22º

Sem prejuízo do disposto nos artigos 23º a 26º, o agente temporário tem direito, em conformidade com o disposto nos artigos 5º a 15º do Anexo VII do Estatuto, ao reembolso das despesas que tiver efectuado por ocasião da sua entrada em funções, da sua transferência ou da cessação de funções, assim como daquelas que tiver efectuado no exercício ou por ocasião do exercício da suas funções.

Artigo 23º

O agente temporário admitido por um período determinado, não inferior a doze meses ou considerado pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º como devendo cumprir um período de serviço equivalente, se for contratado por tempo indeterminado, tem direito, de acordo com o preceituado no artigo 9º do Anexo VII do Estatuto, ao reembolso das despesas de mudança de residência.

Artigo 24º

1. O agente temporário que for admitido por período determinado, inferior a um ano ou que for considerado pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, como devendo cumprir um período de serviço equivalente, se for contratado por tempo indeterminado, beneficia, de acordo com o preceituado no artigo 5º do Anexo VII do Estatuto, de um subsídio de instalação cujo montante é fixado, para uma duração previsível de serviço,

— igual ou superior a um ano mas inferior a dois anos:	em 1/3	} do montante fixado no artigo 5º do Anexo VII do Estatuto
— igual ou superior a dois anos mas inferior a três anos:	em 2/3	
— igual ou superior a três anos:	em 3/3	

2. O subsídio de reinstalação previsto no artigo 6º do Anexo VII do Estatuto é concedido ao agente que tenha cumprido quatro anos de serviço. O agente que tiver cumprido mais de um ano e menos de quatro anos de serviço beneficia de um subsídio de reinstalação cuja montante é proporcional ao tempo de serviço cumprido, sem ter em conta as fracções do ano.

3. Todavia, o subsídio de instalação previsto no nº 1 e o subsídio de reinstalação previsto no nº 2 não podem ser inferiores:

- a 5 000 francos belgas para o agente chefe de família;
- a 3 000 francos belgas para o agente que não tiver tal qualidade.

Artigo 25º

1. O agente temporário que prove não poder continuar a residir em sua casa e que não tenha efectuado a

mudança de residência para o local da sua afectação, tem direito, durante um período máximo de doze meses, a ajudas de custo cujo montante é fixado:

	Local de afectação	Graus	Para agente chefe de família		Para agente que não tenha tal qualidade	
			do 1º ao 15º dia	a partir do 16º dia	do 1º ao 15º dia	a partir do 16º dia
			Francos belgas por dia de calendário			
I	Bruxelas, Milão, Paris, Estrasburgo e cidades da Alemanha com mais de 1 000 000 de habitantes	A1 a A3 e L/A3	550	250	375	175
		A4 a A8 L/A4 a L/A8 Cat. B	525	225	350	150
		Cat. C e D	450	200	300	125
II	Bona e cidades da Alemanha com mais de 600 000 habitantes. Viena, Luxemburgo. Local não previsto acima: na Bélgica, França, Itália	A1 a A3 e L/A3	475	225	325	150
		A4 a A8 L/A4 a L/A8 Cat. B	450	200	300	125
		Cat. C e D	375	175	250	100
III	Locais não previstos acima: na Alemanha, Áustria. Locais dos Países Baixos	A1 a A3 e L/A3	450	200	300	125
		A4 a A8 L/A4 a L/A8 Cat. B	425	175	275	100
		Cat. C e D	350	150	225	90

2. Quando o agente, que tenha beneficiado de ajudas de custo por período superior a quatro meses, efectuar a mudança de residência, o pagamento a que tiver direito de acordo com o artigo 24º, é reduzido:

— de 30% do montante global das ajudas de custo recebidas pelo interessado a partir do fim do 4º mês, se se tratar de um agente que não tenha a qualidade de chefe de família;

— de 20% do montante global das ajudas de custo acima referidas se se tratar de agente que tenha a qualidade de chefe de família.

Todavia, o subsídio de instalação não pode ser inferior:

— a 5 000 francos belgas para o agente chefe de família;

— a 3 000 francos belgas para o agente que não tenha tal qualidade.

3. No caso de o agente temporário não efectuar a mudança de residência para o local da sua colocação, apesar de ter recebido autorização para tal, o benefício das ajudas de custo acima referidas, fica limitado ao montante total dos pagamentos a que o funcionário teria direito em caso de mudança de residência.

A entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º fixará, em tal caso, o montante máximo a que o agente tem direito e aplicará, para este efeito, o disposto no artigo 9º do Anexo VII do Estatuto, no que se refere ao cálculo das despesas de mudança de residência.

4. A limitação prevista nos nºs 1 e 3, e a redução prevista no nº 2 não são aplicáveis ao agente que, no parecer da entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, não teve possibilidade de efectuar a mudança de residência.

5. As ajudas de custo previstas no nº 1 são reduzidas a metade nos períodos em que o agente beneficie das ajudas de custo de deslocação em serviço previstas no artigo 13º do Anexo VII do Estatuto.

Artigo 26º

O benefício previsto no artigo 8º do Anexo VII do Estatuto, referente ao reembolso das despesas de viagem anual do lugar de afectação para o lugar de origem só é concedido ao agente temporário que conte, pelo menos, nove meses de serviço.

Artigo 27º

O disposto nos artigos 16º e 17º do Anexo VII do Estatuto relativamente ao regime das importâncias em dívida é aplicável por analogia.

CAPÍTULO VI

SEGURANÇA SOCIAL

Secção A

Cobertura dos riscos de doença e acidente e subsídios de carácter social

Artigo 28º

O disposto nos artigos 72º e 73º do Estatuto relativamente aos regimes de cobertura dos riscos de doença e acidente é aplicável por analogia ao agente temporário durante o exercício das suas funções e durante as faltas por doença; o disposto no artigo 72º do Estatuto, no que se refere ao regime de cobertura dos riscos de doença, é aplicável por analogia ao agente titular de uma pensão de invalidez, bem como ao titular de uma pensão de sobrevivência. Todavia, se o exame médico a que o agente deve ser submetido por força do disposto no artigo 13º, revelar que o interessado sofre de qualquer doença ou enfermidade, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º pode decidir que as despesas ocasionadas pelas sequelas e consequências de tal doença ou enfermidade, são excluídas do reembolso de despesas previsto no artigo 72º do Estatuto.

Se o agente temporário provar que não se encontra protegido por outro regime de segurança social, continua a beneficiar do regime de doença por um período máximo de 60 dias após o termo do contrato ou pelo período em que estiver a sofrer de doença grave e

prolongada contraída durante o período do contrato, sem que haja necessidade, da sua parte, de pagar qualquer cotização.

Artigo 29º

O disposto no artigo 74º do Estatuto, relativamente ao subsídio de nascimento, e no artigo 75º do Estatuto, relativamente à assunção pela instituição das despesas aí previstas, é aplicável por analogia.

Artigo 30º

O disposto no artigo 76º do Estatuto relativamente à concessão de donativos, empréstimos ou adiantamentos é aplicável por analogia ao agente temporário durante a execução do contrato ou após o seu termo, sempre que o agente estiver incapacitado de trabalhar na sequência de doença grave ou prolongada ou de acidente surgidos durante o tempo em que se manteve o seu contrato e prove que não depende de outro regime de segurança social.

Secção B

Cobertura dos riscos de invalidez e morte

Artigo 31º

O agente temporário está protegido, nas condições abaixo previstas, contra os riscos de morte e invalidez que possam ocorrer durante o período de execução do contrato.

As prestações e garantias previstas na presente secção ficam suspensas se os efeitos pecuniários da admissão do agente estiverem temporariamente suspensos por força do disposto no presente regime.

Artigo 32º

Se o exame médico que precede a admissão do agente revelar que este último sofre de alguma doença ou enfermidade, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º pode decidir que o agente beneficie das garantias previstas em matéria de invalidez ou morte apenas no termo de um período de cinco anos a contar da data da sua entrada ao serviço da instituição, relativamente às sequelas e consequências de tal doença ou enfermidade.

Artigo 33º

1. O agente que sofre de invalidez considerada total e que, por tal motivo, for obrigado a cessar funções na instituição, beneficiará de uma pensão de invalidez igual a 60% do seu último vencimento-base mensal. O montante desta pensão não poder ser inferior a 120% do mínimo vital, tal como vêm definido no artigo 6º do Anexo VIII do Estatuto. Se a invalidez tiver sido provo-

cada intencionalmente pelo agente, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º pode determinar que o agente beneficie apenas da compensação prevista no artigo 39º.

O disposto no segundo parágrafo do artigo 36º é aplicável ao titular de uma pensão de invalidez.

2. O estado de invalidez é determinado pela Comissão de Invalidez prevista no artigo 9º do Estatuto.

3. O direito à pensão de invalidez pode ser actuado no dia seguinte ao do termo do contrato do agente interessado em aplicação dos artigos 47º e 48º.

4. A instituição referida no artigo 43º pode exigir, em qualquer momento, a prova de que o titular de uma pensão de invalidez ainda reúne as condições exigidas para dela beneficiar. O direito à pensão extingue-se se a Comissão de Invalidez verificar que já se não verificam aquelas condições.

Se o interessado não voltar a ser admitido ao serviço de uma das três Comunidades Europeias, beneficia da compensação prevista no artigo 39º, calculada com base no tempo de serviço efectivo que tiver cumprido.

Artigo 34º

Os sucessores de agente falecido, tal como vêm definidos no Capítulo IV do Anexo VIII do Estatuto, beneficiam de uma pensão de sobrevivência nas condições previstas nos artigos 35º a 38º. A compensação prevista no artigo 39º ser-lhe-á igualmente paga.

Em caso de falecimento de um agente que não deixe sobreviventes que possam beneficiar de uma pensão de sobrevivência os seus herdeiros têm direito ao pagamento do subsídio previsto no artigo 39º.

Artigo 35º

O direito à pensão é exigível no primeiro dia do mês seguinte ao da morte ou, se for caso disso, no primeiro dia do mês seguinte ao período em que a viúva, os órfãos ou as pessoas a cargo do agente falecido, beneficiem das suas remunerações, em aplicação do artigo 70º do Estatuto.

Artigo 36º

A viúva de um agente beneficia, de acordo com o preceituado no Capítulo IV do Anexo VIII do Estatuto, de uma pensão de sobrevivência. O valor mensal desta pensão é igual a 30% do último vencimento-base mensal auferido pelo agente e não pode ser inferior ao mínimo vital tal como vêm definido no artigo 6º do Anexo VIII do Estatuto.

A viúva beneficiária de uma pensão de sobrevivência tem direito, se for caso disso, ao dobro do valor do abono por filho a cargo.

Ao viúvo de um agente do sexo feminino, desde que preencha as condições fixadas no artigo 23º do Anexo VIII do Estatuto, pode ser concedida, por decisão especial da instituição que o agente servia, uma pensão calculada em conformidade com o disposto no dois parágrafos anteriores.

Artigo 37º

Quando um agente ou titular de uma pensão de invalidez morrer sem deixar cônjuge com direito a pensão de sobrevivência, os filhos considerados a seu cargo têm direito a uma pensão de sobrevivência de acordo com o preceituado no artigo 80º do Estatuto.

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

Artigo 38º

Em caso de divórcio ou de coexistência de vários grupos de sobreviventes que possam pretender uma pensão de sobrevivência esta é repartida de acordo com as regras fixadas no Capítulo IV do Anexo VIII do Estatuto.

Secção C

Compensação por cessação de funções

Artigo 39º

Aquando da cessação das suas funções, o agente tem direito ao pagamento de uma importância igual a 12% dos vencimentos mensais que tenham servido de base, durante o período de execução do contrato, à percepção da contribuição prevista no artigo 83º do Estatuto, aumentando-se tal importância do valor dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano.

Esta compensação é reduzida do montante dos pagamentos efectuados por força do artigo 42º.

Artigo 40º

O agente que for nomeado funcionário de uma das três Comunidades Europeias não beneficia do pagamento da compensação prevista no primeiro parágrafo do artigo 39º.

O período de serviço como agente temporário de uma das três Comunidades Europeias é considerado no cálculo das anuidades da sua pensão de aposentação de

acordo com o preceituado no Anexo VIII do Estatuto. Se o agente tiver usado da faculdade prevista no artigo 42º, o seu direito à pensão de aposentação é reduzido proporcionalmente ao período em que foram efectuados os pagamentos.

O disposto no parágrafo anterior não se aplica ao agente que, no prazo de três meses posteriores à data em que o Estatuto passou a ser aplicável, tiver requerido faculdade do pagamento destas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de 3,5% ao ano.

Secção D

Financiamento do regime de segurança social

Artigo 41º

No que respeita ao financiamento do regime de segurança social previsto nas secções B e C, é aplicável por analogia o disposto no artigo 83º do Estatuto.

Artigo 42º

De acordo com as condições a fixar pela instituição, o agente tem a faculdade de requerer que a instituição efectue os pagamentos que ele seja eventualmente obrigado a fazer para a constituição ou manutenção de seu direito a pensão no seu país de origem.

Estes pagamentos não podem exceder 12% do vencimento-base do agente e são suportados pelo orçamento da Comunidade pelo qual o agente é remunerado.

Artigo 43º

O pagamento das prestações previstas nas secções B e C fica, em nome da Comunidade que o agente servia, ao cuidado da instituição designada pela autoridade orçamental e nenhuma outra instituição pode, seja sob que denominação for, pagar qualquer da referidas prestações através dos seus próprios fundos.

Artigo 44º

O disposto no artigo 82º do Estatuto e no artigo 45º do Anexo VIII do Estatuto referente ao pagamento das prestações é aplicável por analogia.

Qualquer importância devida por um agente com fundamento no presente regime de previdência, à data em que adquirir o direito às prestações, é deduzida das referidas prestações pela forma que determinar a instituição referida no artigo 43º.

Qualquer agente inscrito neste regime, assim como qualquer pessoa que aufera prestações com fundamento no mesmo regime, são obrigados a apresentar todos os documentos comprovativos julgados necessários pela instituição referida no artigo 43º.

CAPÍTULO VII

REPOSIÇÕES

Artigo 45º

Qualquer importância indevidamente recebida pode dar lugar a reposição se o beneficiário tiver tido conhecimento da irregularidade do pagamento ou se esta era de tal modo evidente que dela não podia deixar de se aperceber.

CAPÍTULO VIII

ESPÉCIES DE RECURSO

Artigo 46º

É aplicável por analogia o disposto no Título VII do Estatuto, relativamente às espécies de recurso.

CAPÍTULO IX

TERMO DO SERVIÇO

Artigo 47º

Para além da cessação de eficácia por morte do agente temporário, o provimento vê o seu termo:

1. Nos contratos por tempo determinado:
 - a) Na data fixada no contrato;
 - b) Findo o prazo de pré-aviso fixado no contrato se este último incluir uma cláusula que permita ao agente ou à instituição rescindir o contrato antes do seu termo. O prazo de pré-aviso não pode ultrapassar três meses nem ser inferior a um mês. O contrato dos agentes recrutados para ocupar um lugar dos graus A1 e A2 deve obrigatoriamente incluir aquela cláusula;
 - c) No fim do mês em que o agente atingir os 65 anos de idade.

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

2. Nos contratos por tempo indeterminado:
- a) Findo o período de pré-aviso previsto no contrato; o pré-aviso não pode ser inferior a dois dias por mês de serviço cumprido e será, no mínimo, de 15 dias e, no máximo, de três meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de faltas de parto ou de faltas dor doença, contanto que estas últimas não ultrapassem um período de três meses. Por outro lado, o prazo de pré-aviso suspende-se, dentro do limite acima referido, durante as referidas faltas.
 - b) No fim do mês em que o agente atingir os 65 anos de idade.

Artigo 48º

O contrato tanto por tempo determinado como por tempo indeterminado:

1. Deve ser rescindido pela instituição, sem pré-aviso, no caso de o agente ser chamado a cumprir serviço militar.
2. Pode ser rescindido pela instituição, sem pré-aviso:
 - a) Findo o período de estágio nas condições previstas no segundo parágrafo do artigo 14º;
 - b) No caso de o agente ser chamado, novamente, a cumprir serviço militar, se a natureza das funções que o agente tivesse sido chamado a exercer por força do contrato não deixar prever a sua reintegração no lugar, findo o serviço militar.

O interessado beneficia, neste caso:

- i) Se for titular de um contrato por tempo determinado ou indeterminado, de uma indemnização igual ao seu último vencimento-base e prestações familiares, pelo período equivalente ao tempo de serviço cumprido, até ao limite máximo de três meses,
- ii) Se for titular de um contrato por tempo determinado, de uma indemnização igual à terça parte do seu último vencimento-base e prestações familiares, pelo tempo da nova convocação que exceda os três meses previstos em i), sem que o período de percepção desta segunda indemnização possa ultrapassar metade do tempo de serviço cumprido pelo interessado para além dos três meses.

Nos contratos por tempo determinado, o período que serve de base ao cálculo destas indemnizações não pode exceder a duração do contrato.

Os pagamentos acima referidos são, todavia, reduzidos do montante do soldo militar recebido pelo interessado durante este período;

- c) Em caso de eleição de um agente para funções públicas, se a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º entender que o mandato público do agente é incompatível com o exercício normal de tais funções na Comunidade que serve;
- d) Se o agente deixar de satisfazer as condições previstas nos primeiro e quarto parágrafos do nº 2 do artigo 12º. Todavia, no caso de o agente deixar de preencher as condições previstas no quarto parágrafo do nº 2 do artigo 12º, a rescisão apenas pode ocorrer nos casos previstos no artigo 33º;
- e) Se o agente não puder retomar as suas funções no termo das faltas remuneradas por doença, previstas no artigo 16º. O agente beneficia, neste caso, de uma indemnização igual ao seu vencimento-base e prestações familiares, na proporção de dois dias por mês de serviço cumprido.

Artigo 49º

1. O contrato pode ser rescindido, sem pré-aviso, por razões de carácter disciplinar em caso de falta grave aos deveres a que o agente temporário está vinculado, cometida voluntariamente ou por negligência. A decisão, fundamentada, é tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, após ter sido permitido ao interessado apresentar previamente a sua defesa.

2. Neste caso, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, pode decidir:

- a) Limitar a compensação prevista no artigo 39º ao reembolso da contribuição prevista no artigo 83º do Estatuto, acrescida dos juros compostos à taxa de 3,5%, ao ano;
- b) Retirar ao interessado todo ou parte do direito ao subsídio de reinstalação previsto no nº 2 do artigo 24º

Artigo 50º

1. O contrato de um agente temporário deve ser rescindido pela instituição sem pré-aviso, desde que a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º verifique:

- a) Que o interessado forneceu intencionalmente, aquando da sua admissão, falsas informações no que diz respeito às suas aptidões profissionais ou às condições previstas no nº 2 do artigo 12º, e
- b) Que estas falsas informações foram determinantes na admissão do interessado.

2. Neste caso, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, ouvido o interessado, rescindir o contrato. O agente deve cessar imediatamente as suas funções. É aplicável o disposto no nº 2 do artigo 49º

TÍTULO III

AGENTES AUXILIARES

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 51º

O contrato de um agente auxiliar pode ser celebrado por tempo determinado ou indeterminado; o contrato é renovável.

Artigo 52º

A duração efectiva do contrato de um agente auxiliar, incluindo a eventual renovação do seu contrato, não pode exceder:

- a) A duração da interinidade que o agente for chamado a assegurar, se tiver sido admitido para substituir um funcionário ou um agente temporário provisoriamente impedido de exercer as suas funções;
- b) Um ano, em todos os outros casos.

Artigo 53º

Os agentes auxiliares distribuem-se por quatro categorias, subdivididas em grupos que correspondem às funções que os agentes são chamados a exercer.

Dentro de cada grupo, os agentes auxiliares são classificados em quatro classes. A classificação dos interessados efectua-se tendo em conta as suas qualificações e experiência profissional.

A correspondência entre as funções-tipo e os grupos encontra-se estabelecida no quadro anexo:

Categorias	Grupos	Funções
A	I	Agente encarregado de estudos que exigem uma grande experiência num ou mais domínios;
		Agente experiente encarregado de revisão de tradução;
		Agente particularmente experiente encarregado de interpretação;
	II	Agente encarregado de estudos que necessitam de certa experiência;
		Agente encarregado de revisão de tradução;
		Agente experiente encarregado de tradução ou de interpretação;
	III	Agente encarregado de estudos;
		Agente encarregado de tradução ou de interpretação.

Categorias	Grupos	Funções
B	IV	Agente encarregado de tarefas complexas (redacção, correcção, contabilidade ou trabalhos técnicos);
	V	Agente encarregado de tarefas simples (redacção, contabilidade ou trabalhos técnicos).
C	VI	Secretário experiente; Agente experiente encarregado da execução de trabalhos de escritório.
	VII	Secretário, dactilógrafo ou telefonista; Agente encarregado da execução de trabalhos simples de escritório
D	VIII	Operário qualificado; Contínuo ou motorista;
	IX	Trabalhador manual, estafeta.

CAPÍTULO II

DIREITOS E DEVERES

Artigo 54º

O disposto nos artigos 11º a 25º, do Estatuto relativamente aos direitos e deveres dos funcionários é aplicável por analogia, com excepção do disposto no artigo 13º relativamente ao exercício de uma actividade lucrativa pelo cônjuge do agente, do artigo 15º, relativamente à situação de funcionários candidatos ou eleitos para funções públicas, do terceiro parágrafo do artigo 23º, relativamente aos livre-trânsitos, e do segundo parágrafo do artigo 25º, relativamente à publicação das decisões individuais.

A decisão de pedir reparação do prejuízo sofrido pelas Comunidades devido a culpa grave, em conformidade com o disposto no artigo 22º do Estatuto, é tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, após observância das formalidades previstas em caso de demissão por falta grave.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 55º

1. Não pode ser admitido como agente auxiliar, quem:

- a) Não for nacional de um dos Estados-membros das Comunidades, salvo derrogação concedida pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, e não gozar dos seus direitos cívicos;
- b) Não se encontrar em situação regular face às leis de recrutamento que lhe forem aplicáveis em matéria militar;
- c) Não oferecer as condições de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;
- d) Não preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções.

2. A entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º pode prescindir de exigir do interessado a apresentação de elementos que provem que o interessado preenche estas condições, se o serviço deste último não vier a exceder três meses.

Artigo 56º

O contrato de um agente auxiliar deve especificar nomeadamente:

- a) A duração do contrato;
- b) A data da entrada em funções;
- c) As tarefas que o interessado for chamado a desempenhar;
- d) A classificação do interessado;
- e) O local de colocação.

CAPÍTULO IV

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 57º

O disposto nos artigos 55º e 56º do Estatuto, relativamente à duração e horário de trabalho e horas extraordinárias, é aplicável por analogia.

Artigo 58º

O agente auxiliar beneficia de férias remuneradas de dois dias úteis, por mês de serviço; o tempo de serviço inferior a 15 dias ou a metade de um mês não dá direito a férias.

Se as necessidades de serviço não permitirem a concessão ao agente das férias previstas no parágrafo anterior durante o tempo em que estiver ao serviço, os dias de férias não gozados são remunerados como dias de serviço efectivo.

Para além das férias, ao agente auxiliar pode ser concedido a título excepcional, e a seu pedido, uma interrupção de serviço especial nas condições fixadas pelas instituições com base nos princípios do artigo 57º do Estatuto e do artigo 6º do Anexo V do Estatuto.

Artigo 59º

O disposto no artigo 16º, relativamente a faltas por doença, é aplicável ao agente auxiliar. O artigo 58º do Estatuto referente a faltas de parto é aplicável por analogia.

Artigo 60º

O disposto nos artigos 60º e 61º do Estatuto, relativamente à ausência irregular e a dias feriados, é aplicável por analogia.

CAPÍTULO V

REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Artigo 61º

A remuneração do agente auxiliar inclui um vencimento-base, prestações familiares e subsídios.

O agente auxiliar permanece durante toda a vigência do contrato na classe de vencimento especificada no seu contrato.

Artigo 62º

O agente auxiliar é remunerado ao dia ou ao mês.

Quando o agente for remunerado ao dia, são remunerados apenas os dias de trabalho efectivo.

Artigo 63º

A tabela dos vencimentos-base é estabelecida de acordo com o quadro seguinte:

(Valores mensais em francos belgas)

Categorias	Grupos	Classes			
		1	2	3	4
A	I	24 700	27 550	30 400	33 250
	II	17 700	19 600	21 500	23 400
	III	14 500	15 250	16 000	16 750
B	IV	13 850	15 450	17 050	18 650
	V	9 700	10 700	11 700	12 700
C	VI	8 250	9 100	9 950	10 800
	VII	6 450	7 000	7 550	8 100
D	VIII	6 050	6 650	7 250	7 850
	IX	5 500	5 700	5 900	6 100

Artigo 64º

O disposto nos artigos 63º, 64º e 65º do Estatuto, relativamente à moeda em que é expressa a remuneração, às condições de ajustamento e de adaptação desta remuneração, é aplicável por analogia.

Artigo 65º

O disposto nos artigos 1º, 2º, e 4º do Anexo VII do Estatuto, relativamente à atribuição das prestações familiares e do subsídio de expatriação, é aplicável por analogia.

Artigo 66º

A remuneração devida por cada dia remunerável é igual a um vigésimo da remuneração mensal.

Artigo 67º

O disposto nos artigos 7º, 11º, 12º e 13º do Anexo VII do Estatuto, relativamente ao reembolso das despesas de viagem e deslocação em serviço, é aplicável por analogia.

Os agentes auxiliares das categorias A e B beneficiam das ajudas de custo previstas na coluna II do quadro constante do artigo 13º do Anexo VII do Estatuto; os outros agentes, beneficiam das ajudas de custo previstas na coluna III do mesmo quadro.

Artigo 68º

Quando o agente for remunerado ao mês, a remuneração será paga nas condições previstas no artigo 16º do Anexo VII do Estatuto.

Quando o agente for remunerado ao dia, a remuneração será paga no fim de cada semana, pela semana finda.

Artigo 69º

O agente auxiliar que se encontre nas condições previstas no artigo 25º beneficia, durante toda a vigência do contrato, das ajudas de custo previstas neste artigo.

CAPÍTULO VI

SEGURANÇA SOCIAL

Artigo 70º

1. Para cobertura dos riscos de doença, acidente, invalidez e morte, e a fim de permitir que o interessado se procure uma pensão de velhice, o agente auxiliar será inscrito num regime obrigatório de segurança social, de preferência no do país da sua última inscrição ou no do seu país de origem.

A instituição pagará as contribuições patronais previstas na legislação em vigor, quando o agente for obrigatoriamente inscrito num tal regime de segurança social, ou dois terços das contribuições exigidas ao interessado, quando o agente continuar a estar inscrito, a título voluntário, no regime nacional de segurança social em que estava abrangido antes de entrar ao serviço de uma das três Comunidades Europeias, ou quando se inscreva a título voluntário, num regime nacional de segurança social.

2. Na medida em que não possa aplicar-se o disposto no nº 1, o agente auxiliar é segurado, a expensas da instituição que serve e até ao limite da quota-parte de dois terços prevista no nº 1, contra os riscos de doença, acidente, invalidez e morte assim como para lhe permitir a constituição de uma pensão de velhice. As condições de aplicação da presente disposição serão fixadas, de comum acordo, pelas instituições, após parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º do Estatuto.

Artigo 71º

O disposto no artigo 76º do Estatuto, relativamente à atribuição de donativos, empréstimos ou adiantamentos, é aplicável por analogia ao agente auxiliar, durante a vigência do contrato.

CAPÍTULO VII

REPOSIÇÕES

Artigo 72º

Qualquer importância recebida indevidamente pode dar lugar à reposição se o beneficiário tiver tido conhecimento da irregularidade do pagamento, ou se a mesma fosse tão evidente que o beneficiário não podia deixar de dela se aperceber.

CAPÍTULO VIII

ESPÉCIES DE RECURSO

Artigo 73º

O disposto do Título VII do Estatuto, relativamente às espécies de recurso, é aplicável por analogia.

CAPÍTULO IX

TERMO DO SERVIÇO

Artigo 74º

Para além da cessação por morte do agente auxiliar, o serviço deste último cessa:

1. Nos contratos por tempo determinado:
 - a) Na data fixada no contrato;
 - b) No fim do mês em que o agente atingir os 65 anos de idade.
2. Nos contratos por tempo indeterminado:
 - a) No termo do período de pré-aviso previsto no contrato, o pré-aviso não pode ser inferior a dois dias por mês de serviço cumprido e será, no máximo, de três meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de faltas de parto ou de faltas por doença, contanto que esta última não ultrapasse um período de três meses. Por outro lado, o prazo de pré-aviso suspende-se, dentro do limite acima referido, durante o período das referidas faltas;
 - b) No fim do mês em que o agente atingir 65 anos de idade.

Artigo 75º

O contrato do agente auxiliar, tanto por tempo determinado como por tempo indeterminado:

1. Deve ser rescindido pela instituição, sem pré-aviso, no caso de o agente ser chamado a cumprir serviço militar.
2. Pode ser rescindido pela instituição, sem pré-aviso:
 - a) No caso de o agente ser chamado, novamente, a cumprir serviço militar, se a natureza das funções que o agente tivesse sido chamado a exercer por força do contrato não deixar prever a sua reintegração no lugar, findo o serviço militar. O agente beneficia, neste caso, de uma indemnização igual ao seu vencimento-base e prestações familiares, na proporção de dois dias por mês de serviço cumprido;
 - b) Em caso de eleição de um agente para funções públicas, se a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º entender que o mandato público do agente é incompatível com o exercício normal das suas funções na Comunidade que serve;
 - c) Se o agente deixar de satisfazer as condições previstas nas alíneas a) e d) do nº 1 do artigo 55º. Todavia, no caso de o agente deixar de preencher as condições previstas na alínea d) do nº 1 do artigo 55º, a rescisão apenas pode ocorrer se o interessado tiver direito a uma pensão de invalidez;

- d) Se o agente não puder retomar as suas funções no termo das licenças remuneradas por doença, previstas no artigo 59º. O agente beneficia neste caso de uma indemnização igual ao seu vencimento-base e prestações familiares, na proporção de dois dias por mês de serviço cumprido.

Artigo 76º

O contrato do agente auxiliar pode ser rescindido, sem pré-aviso, por razões de carácter disciplinar, em caso de falta grave aos deveres a que o agente está vinculado, cometida voluntariamente ou por negligência. A decisão fundamentada será tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, após ter sido permitido ao interessado apresentar a sua defesa.

Artigo 77º

O contrato do agente auxiliar, deve ser rescindido pela instituição, sem pré-aviso, desde que a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º verifique:

- a) Que o interessado forneceu intencionalmente, aquando da sua admissão falsas informações no que diz respeito às suas aptidões profissionais ou às condições previstas no nº 1 do artigo 55º, e
- b) Que estas falsas informações foram determinantes na admissão do interessado.

Neste caso, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, ouvido o interessado, rescindir o contrato.

Artigo 78º

Em derrogação do disposto no presente título, os agentes auxiliares admitidos pelo Parlamento Europeu pelo prazo de duração dos trabalhos das suas sessões estão sujeitos às condições de recrutamento e remuneração previstas no acordo celebrado entre o Parlamento Europeu, o Conselho da Europa e a Assembleia da União da Europa Ocidental, relativo à admissão deste pessoal.

As disposições deste acordo, assim como qualquer modificação posterior das mesmas, serão levadas ao conhecimento das autoridades orçamentais competentes, um mês antes da sua entrada em vigor.

TÍTULO IV

AGENTES LOCAIS

Artigo 79º

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

- a) Às modalidades da sua admissão e da rescisão dos seus contratos,
- b) Às interrupções de serviço,
- c) À sua remuneração,

São fixadas por cada instituição com base na regulamentação e nos usos do local em que o agente for chamado a exercer as suas funções.

regulamentação existente no local em que o agente for chamado a exercer as suas funções.

Artigo 80º

A instituição assumirá, em matéria de segurança social, os encargos que incumbem aos empregadores face à

Artigo 81º

Os litígios entre a instituição e o agente local ficam submetidos aos órgãos jurisdicionais competentes em virtude da legislação em vigor no local em que o agente exerce as suas funções.

TÍTULO V

CONSULTORES ESPECIAIS

Artigo 82º

1. A remuneração do Consultor Especial é fixada por acordo directo entre o interessado e a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º. A duração do contrato dum consultor especial não pode exceder dois anos. O contrato é renovável.

rida remuneração é objecto de acerto com a autoridade orçamental competente se, no prazo de um mês a contar da notificação acima prevista, um membro da mesma autoridade ou instituição interessada manifestar tal intenção.

2. Quando uma instituição projectar recrutar um consultor especial ou renovar o seu contrato, essa instituição dá conhecimento do facto à autoridade orçamental competente precisando o montante da remuneração pretendida pelo interessado.

Artigo 83º

Previamente à conclusão definitiva do contrato, a refe-

O disposto no artigo 11º, primeiro parágrafo do artigo 12º, artigo 14º, primeiro parágrafo do artigo 16º, artigo 17º, artigo 19º, artigo 22º, primeiro e segundo parágrafos do artigo 23º e segundo parágrafo do artigo 25º do Estatuto, relativamente aos direitos e obrigações do funcionário e o disposto nos artigos 90º e 91º do Estatuto, relativamente às espécies de recurso, é aplicável por analogia.

TÍTULO VI

AGENTES DE INSTALAÇÃO DO CENTRO COMUM DE INVESTIGAÇÃO NUCLEAR

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 84º

O contrato do agente de instalação do C.C.I.N. é concluído por tempo indeterminado.

e no artigo 7º do Estatuto, relativamente à colocação dos funcionários, é aplicável por analogia.

O contrato de agente de instalação do C.C.I.N. deve especificar a classificação do interessado.

Artigo 85º

Qualquer admissão de um agente de instalação do C.C.I.N. só pode ter como objecto o provimento, nas condições previstas no presente título, da vaga existente no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento de investigação e investimento da Comunidade Europeia da Energia Atómica.

CAPÍTULO II

DIREITOS E DEVERES

Artigo 87º

O disposto nos artigos 11º a 26º do Estatuto, relativamente aos direitos e deveres dos funcionários, é aplicável por analogia, com excepção do segundo parágrafo do artigo 15º, relativo à situação do funcionário eleito para funções públicas.

Artigo 86º

O disposto nos nºs 1 e 4 do artigo 5º, e no segundo parágrafo do artigo 92º do Estatuto, relativamente à distribuição dos lugares por categorias, quadros e graus

A decisão de pedir reparação do prejuízo sofrido pela Comunidade devido a culpa grave, de acordo com o disposto no artigo 22º do Estatuto, será tomada pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º,

após observância das formalidades previstas em caso de demissão por falta grave.

CAPÍTULO III

CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

Artigo 88º

1. O recrutamento deve ter em vista assegurar à instituição a colaboração de agentes que possuam as mais elevadas qualidades de competência, rendimento e integridade.

Os agentes de instalação do C.C.I.N. serão escolhidos sem distinção de raça, crença ou sexo.

2. Não pode ser admitido como agente de instalação do C.C.I.N. quem:

- a) Não for nacional de um dos Estados-membros das Comunidades, salvo derrogação concedida pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, e se não gozar dos seus direitos cívicos;
- b) Não se encontrar em situação regular face às leis de recrutamento que lhe são aplicáveis em matéria militar;
- c) Não oferecer as garantias de moralidade requeridas para o exercício das suas funções;
- d) Não preencher as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções;
- e) Não provar que possui um conhecimento aprofundado de uma das línguas das Comunidades e um conhecimento satisfatório de uma outra língua das Comunidades, na medida necessária às funções que for chamado a exercer.

Artigo 89º

Antes de se proceder à sua admissão, o agente de instalação do C.C.I.N. é submetido a exame médico por um médico-assistente designado pela instituição afim de permitir a esta assegurar-se de que ele preenche as condições exigidas na alínea d) do nº 2 do artigo 88º

Artigo 90º

O agente de instalação do C.C.I.N. é obrigado a efectuar um estágio de três a seis meses, no decorrer do qual pode ser posto termo ao seu contrato se não demonstrar qualidades profissionais suficientes. Em casos excepcionais, o estágio pode ser renovado uma só vez por um período de três meses.

Findo o estágio, o agente adquire a titularidade das suas funções.

CAPÍTULO IV

CONDIÇÕES DE CARREIRA

Artigo 91º

O disposto nos artigos 36º, 40º e 42º do Estatuto relativamente à actividade, licença sem vencimento e interrupção para serviço militar, é aplicável por analogia ao agente de instalação do C.C.I.N.

Artigo 92º

O disposto nos artigos 43º e 45º do Estatuto, relativamente à classificação de serviço e à promoção, é aplicável por analogia ao agente de instalação do C.C.I.N.

CAPÍTULO V

CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 93º

O disposto nos artigos 55º e 57º a 61º do Estatuto, relativamente à duração de trabalho, interrupções de serviço e dias feriados, é aplicável por analogia ao agente de instalação do C.C.I.N.

CAPÍTULO VI

REMUNERAÇÃO E SEGURANÇA SOCIAL

Artigo 94º

Sob proposta da Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica, o Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica, deliberando pela maioria qualificada prevista no nº 2, primeiro travessão do segundo parágrafo, do artigo 118º, do Tratado que institui a Comunidade Económica da Energia Atómica, fixará, baseando-se nos usos locais:

- a) As condições de remuneração dos agentes de instalação do C.C.I.N. para cada local de colocação;
- b) O regime dos subsídios, seguros, benefícios sociais e benefícios acessórios de qualquer espécie, de que eles beneficiem.

Para efeitos de aplicação do disposto na alínea a), a Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica concluirá, na medida do possível, acordos especiais com os organismos especializados dos países em questão.

Artigo 95º

Se a Comissão da Comunidade Europeia da Energia Atómica entender que é oportuno recrutar como agente

de instalação do C.C.I.N. candidatos que não residam no país ou na proximidade imediata do local em que irão exercer as suas funções, o Conselho da Comunidade Europeia da Energia Atómica, deliberando, sob proposta da Comissão, pela maioria qualificada prevista no nº 2, primeiro travessão do segundo parágrafo, do artigo 118º, do Tratado que institui a Comunidade Europeia da Energia Atómica, fixará o montante dos subsídios a conceder a estes agentes. A remuneração total destes agentes não pode, todavia, ultrapassar o montante que aufeririam sob o regime decorrente do Estatuto, sem ter em conta o disposto no Título VIII do Estatuto.

Artigo 96º

O disposto nos artigos 11º a 13º do Anexo VII do Estatuto, relativamente às despesas de deslocação em serviço, e no artigo 85º do Estatuto, relativamente às reposições, é aplicável por analogia aos agentes de instalações do C.C.I.N.

CAPÍTULO VII

REGIME DISCIPLINAR E ESPÉCIES DE RECURSO

Artigo 97º

O disposto nos Títulos VI e VII do Estatuto, relativamente ao regime disciplinar e espécies de recurso, é aplicável por analogia aos agentes de instalação do C.C.I.N.

CAPÍTULO VIII

TERMO DO SERVIÇO

Artigo 98º

Para além da cessação por morte do agente de instalação do C.C.I.N., o serviço deste agente cessa:

1. Sem pré-aviso:

- a) No fim do mês em que o agente atingir a idade prevista para gozar de uma pensão de aposentação;
- b) No decorrer ou no termo do período do estágio, nas condições previstas nos artigos 90º e 94º;
- c) Em caso de eleição do agente para funções públicas, se a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º, entender que o mandato público é incompatível com o exercício normal das suas funções;
- d) Se o agente se tornar funcionário de uma das três Comunidades Europeias;
- e) Se o agente deixar de satisfazer as condições previstas no nº 2, alíneas a) e d), do artigo 88º. Todavia, se o agente deixar de preencher as condições previstas no nº 2, alínea d), do artigo 88º, a rescisão do contrato apenas pode ocorrer se o agente tiver direito a uma pensão de invalidez;
- f) Em caso de demissão nas condições previstas no artigo 97º.

2. Nos outros casos, com um pré-aviso que não pode ser inferior a dois dias por mês de serviço cumprido e será, no mínimo, de 15 dias e, no máximo, de três meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de faltas de parto ou de faltas por doença, contanto que estas últimas não ultrapassem um período de três meses. Por outro lado, o prazo de pré-aviso suspender-se-á, dentro do limite acima referido, durante as referidas faltas.

TÍTULO VII

DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS

Artigo 99º

O agente que exerça funções à data de entrada em vigor do presente regime e que não seja nomeado funcionário em aplicação do artigo 102º do Estatuto, ainda que a instituição tenha decidido mantê-lo ao seu serviço, deve ser convidado pela entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6º a efectuar um contrato de provimento nas condições fixadas no presente regime. O contrato deve produzir efeitos à data da entrada em vigor do mesmo regime.

O contrato do agente que recuse a oferta referida no parágrafo anterior deve ser rescindido nas condições previstas no seu antigo contrato.

Artigo 100º

Os serviços cumpridos pelo agente numa instituição das três Comunidades Europeias, antes da entrada em vigor do presente regime, são considerados como serviços cumpridos nas condições previstas no presente regime.

Artigo 101º

Os montantes que constem, no âmbito do regime provisório de previdência das Comunidades, da conta indivi-

dual de um agente chamado a beneficiar de um contrato de agente temporário nos termos do presente regime, são tomados em conta para cálculo dos pagamentos a efectuar ao agente em virtude do artigo 39º

TÍTULO VIII

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 102º

Sem prejuízo do disposto no artigo 103º, as disposições gerais de execução do presente regime serão adoptadas por cada instituição, após consulta do seu Comité do Pessoal e parecer do Comité do Estatuto previsto no artigo 10º do Estatuto.

As administrações das instituições das Comunidades

concertar-se-ão de modo a assegurar uma aplicação uniforme do presente regime.

Artigo 103º

As disposições gerais de execução previstas no artigo 110º do Estatuto aplicam-se aos agentes abrangidos pelo presente regime, na medida em que as disposições do Estatuto forem aplicáveis aos mesmos agentes por força do presente regime.