

**REGULAMENTO (UE, EURATOM) N.º 1023/2013 DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO****de 22 de outubro de 2013****que altera o Estatuto dos Funcionários da União Europeia e o Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia**

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 336.º,

Tendo em conta o Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades da União Europeia, nomeadamente o artigo 12.º,

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia, apresentada após consulta ao Comité do Estatuto,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Justiça <sup>(1)</sup>,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Contas <sup>(2)</sup>,

Deliberando de acordo com o processo legislativo ordinário <sup>(3)</sup>,

Considerando o seguinte:

- (1) A União Europeia, com as suas mais de 50 instituições e agências, deverá continuar a dispor de uma administração pública europeia de elevada qualidade, que lhe permita alcançar os seus objetivos, executar as suas políticas e atividades e desempenhar as suas funções ao mais alto nível, de acordo com os Tratados, a fim de estar à altura dos desafios, tanto internos como externos, com que se deparará no futuro e servir os cidadãos da União.
- (2) Consequentemente, é necessário garantir um quadro para atrair, recrutar e manter pessoal altamente qualificado e multilingue, representando a base geográfica mais ampla

possível de entre os cidadãos dos Estados-Membros, tendo em devida conta o equilíbrio entre homens e mulheres, que seja independente e satisfaça as mais elevadas exigências profissionais, e permitir a esse pessoal a execução das suas funções de forma tão eficaz e eficiente quanto possível. Nesse sentido, é necessário superar as atuais dificuldades das instituições no recrutamento de funcionários ou agentes de determinados Estados-Membros.

- (3) Tendo em conta a dimensão da função pública europeia relativamente aos objetivos da União e à sua população, a redução dos efetivos de pessoal das instituições e agências da União Europeia não deverá conduzir a uma deterioração do desempenho das suas tarefas, deveres e funções, em conformidade com as obrigações e competências previstas nos Tratados. Para o efeito, é necessária transparência em relação às despesas de pessoal incorridas por cada uma das instituições e agências com todas as categorias de pessoal que empregam.
- (4) A função pública europeia deverá reger-se pelos mais elevados padrões de ética profissional e permanecer independente em todas as circunstâncias. Nesse sentido, há que clarificar o título II do Estatuto <sup>(4)</sup>, que prevê um quadro de direitos e obrigações. O incumprimento dessas obrigações por parte de funcionários ou antigos funcionários deverá sujeitá-los a sanções disciplinares.
- (5) O valor da função pública europeia reside igualmente na sua diversidade cultural e linguística, a qual só pode ser assegurada se for garantido um adequado equilíbrio no tocante à nacionalidade dos funcionários. O recrutamento e as nomeações deverão assegurar que o pessoal seja contratado de acordo com a base geográfica mais ampla possível entre os nacionais de todos os Estados-Membros da União Europeia, sem que haja lugares especificamente reservados para nacionais de qualquer Estado-Membro. Para esse efeito, e a fim de fazer face a eventuais desequilíbrios significativos entre nacionalidades de funcionários que não sejam determinados por critérios objetivos, deverá ser conferida a cada instituição a possibilidade de adotar medidas justificadas e apropriadas. Tais medidas não deverão, em circunstância alguma, dar origem a critérios de recrutamento que não os que se baseiem no mérito. A Comissão deverá apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre a aplicação das medidas adequadas tomadas pelas instituições.

<sup>(1)</sup> Parecer de 22 de março de 2012 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

<sup>(2)</sup> JO C 205 de 12.7.2012, p. 1.

<sup>(3)</sup> Posição do Parlamento Europeu de 2 de julho de 2013 (ainda não publicada no Jornal Oficial) e Decisão do Conselho de 10 de outubro de 2013.

<sup>(4)</sup> Estatuto dos Funcionários da União Europeia, estabelecido no Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 do Conselho (JO L 56 de 4.3.1968, p. 1).

- (6) A fim de facilitar o recrutamento com a base geográfica mais ampla possível, as instituições deverão envidar esforços no sentido de apoiar um ensino multilingue e multicultural aos filhos dos funcionários. É desejável que o contributo da União para o financiamento das Escolas Europeias, fixado pela autoridade orçamental em conformidade com as normas aplicáveis, seja inscrito no orçamento da União. A Comissão deverá solicitar às autoridades competentes que reconsiderem a localização de uma nova Escola Europeia, sempre que tal seja necessário no interesse do funcionamento das instituições.
- (7) O objetivo mais vasto é otimizar a gestão dos recursos humanos numa função pública europeia caracterizada pela excelência, competência, independência, lealdade, imparcialidade e permanência, bem como pela diversidade cultural e linguística e por condições de recrutamento atraentes.
- (8) Os funcionários deverão efetuar um estágio de nove meses. Ao tomar uma decisão sobre a nomeação de um funcionário titular, a entidade competente para proceder a nomeações deverá ter em conta não só o relatório de estágio, mas também a conduta do estagiário em relação às obrigações que lhe incumbem por força do Estatuto. Deverá ser prevista a possibilidade de se elaborar um relatório sobre o estagiário a qualquer momento, em caso de inaptidão manifesta. Caso contrário, o relatório só deverá ser elaborado no final do estágio.
- (9) Para garantir a evolução do poder de compra dos funcionários e outros agentes da União Europeia em paralelo com o dos funcionários públicos nacionais nas administrações centrais dos Estados-Membros, é essencial preservar o princípio do mecanismo plurianual de atualização das remunerações, conhecido como o "método", assegurando a sua aplicação até ao final de 2023, sujeitando-o a revisão no início de 2022 e incluindo um mecanismo para a sua prorrogação a título provisório. Além disso, a fim de sanar as dificuldades decorrentes da aplicação do "método" no passado, deverá ser prevista a possibilidade de o "método" permitir uma atualização anual automática de todos os vencimentos, pensões e subsídios, incluindo uma cláusula automática de crise. Para esse fim, os valores pertinentes contidos no Estatuto dos Funcionários e no Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia deverão ser entendidos como valores de referência, sujeitos a uma atualização regular e automática. A Comissão deverá proceder à publicação dos valores atualizados na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, a título de informação. Este mecanismo de atualização deverá ser igualmente utilizado em todos os outros casos para os quais esteja prevista uma atualização similar.
- (10) É importante assegurar a qualidade dos dados estatísticos utilizados para a atualização das remunerações e pensões.
- De acordo com o princípio da imparcialidade, os institutos nacionais de estatística, ou outras entidades com competência na matéria nos Estados-Membros, deverão recolher os dados a nível nacional e comunicá-los ao Eurostat.
- (11) As potenciais vantagens da aplicação do "método" para os funcionários e outros agentes da União Europeia deverão ser contrabalançadas pela reintrodução do sistema de "contribuição". Tal como no caso do "método", a aplicação da contribuição de solidariedade pode ser prorrogada a título provisório. Considera-se que, nas presentes circunstâncias, é adequado aumentar a contribuição de solidariedade, em comparação com a contribuição especial que vigorou no período entre 2004 e 2012, e estatuir uma taxa mais progressiva. Este propósito visa tomar em consideração o contexto económico e social particularmente difícil na União e as suas implicações para as finanças públicas em toda a União. A necessidade de consolidar as finanças públicas da União, mesmo a curto prazo, pressupõe um esforço de solidariedade célere e específico dos funcionários das instituições da União. A contribuição de solidariedade deverá, por conseguinte, aplicar-se a todos os funcionários e outros agentes da União a partir de 1 de janeiro de 2014.
- (12) Nas suas Conclusões de 8 de fevereiro de 2013 sobre o Quadro Financeiro Plurianual, o Conselho Europeu sublinhou que a necessidade de consolidar as finanças públicas a curto, médio e longo prazo requer esforços especiais de todas as administrações públicas e de todo o seu pessoal, a fim de aumentar a eficiência e a eficácia e de promover a sua adaptação a um contexto económico em mudança. Este apelo reiterou, com efeito, o objetivo expresso na proposta da Comissão de 2011 de alteração do Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia, a qual se esforçava por salvaguardar a relação custo-eficiência e reconhecia que os desafios atualmente enfrentados pela União Europeia pressupõem um esforço especial de todas as administrações públicas e de todos os funcionários que as integram para aumentar a eficiência e para promover a sua adaptação a um contexto económico e social em mudança na Europa. Além disso, o Conselho Europeu reivindicou o ajustamento das remunerações e das pensões de todos os funcionários das instituições da União como parte integrante da reforma do Estatuto, mediante a suspensão do "método" por dois anos e a reintrodução de uma nova contribuição de solidariedade como vertente da reforma do "método" aplicado aos salários.
- (13) À luz daquelas conclusões e a fim de dar resposta às futuras restrições de caráter orçamental e de demonstrar a solidariedade por parte da função pública europeia em relação às severas medidas tomadas pelos Estados-Membros em consequência de uma crise financeira sem precedentes e do contexto social e económico particularmente difícil que se vive nos Estados-Membros e em toda a União, urge suspender o "método" por dois anos para todas as remunerações, pensões e subsídios dos funcionários e aplicar a contribuição de solidariedade, apesar da referida suspensão.

- (14) A evolução demográfica e as alterações da estrutura etária da população em causa impõem um aumento da idade de aposentação, estando, no entanto, previstas medidas transitórias para os funcionários e outros agentes da União Europeia já no ativo. Essas medidas transitórias são necessárias a fim de respeitar os direitos adquiridos dos funcionários no ativo e que contribuíram para o fundo nacional de pensões dos funcionários da União Europeia. A idade de aposentação deverá também ser flexibilizada, tornando mais fácil ao pessoal continuar a trabalhar voluntariamente até aos 67 anos e possibilitando, em circunstâncias excecionais e sob condições específicas, trabalhar até aos 70 anos.
- (15) Uma vez que o regime de pensões da União Europeia se encontra em equilíbrio atuarial, o qual deve ser mantido a curto e longo prazo, o pessoal contratado antes de 1 de janeiro de 2014 deverá ser compensado pela sua contribuição para o fundo de pensões através de medidas transitórias, tais como uma taxa de formação ajustada para os anos de serviço depois de atingir a idade de aposentação (incentivo de Barcelona) e da aplicação de metade da redução em caso de aposentação antecipada entre os 60 anos e a idade legal de aposentação.
- (16) A prática atuarial amplamente aceite requer que seja aplicado às taxas de juro e aos aumentos salariais um período de observações anteriores variando entre 20 e 40 anos, a fim de garantir o equilíbrio dos regimes de pensões. Neste contexto, as médias móveis das taxas de juro e dos aumentos salariais deverão ser prolongadas para 30 anos, aplicando-se um período transitório de sete anos.
- (17) O Conselho solicitou à Comissão a elaboração de um estudo e a apresentação de propostas adequadas em relação ao artigo 5.º, n.º 4, do Anexo I, secção A, e ao artigo 45.º, n.º 1, do Estatuto, tendo em vista estabelecer uma relação clara entre o nível de responsabilidades e o grau, bem como para assegurar um maior peso do nível de responsabilidades no âmbito da comparação do mérito para efeitos de promoção.
- (18) Tendo em conta esse pedido, considera-se adequado que a promoção para um grau superior seja condicionada pela dedicação pessoal, pelo aperfeiçoamento das aptidões e competências, bem como pelo desempenho de funções cuja importância justifique a promoção do funcionário para o grau em questão.
- (19) A carreira nos grupos de funções AD e AST deverá ser reestruturada de modo a reservar os graus superiores para um número limitado de funcionários com o nível mais elevado de responsabilidades. Por conseguinte, os administradores só poderão progredir na carreira até ao grau AD 12, a menos que sejam nomeados para um cargo específico acima desse grau, ficando os graus de AD 13 e AD 14 reservados para funcionários cujas funções impliquem responsabilidades significativas. De forma análoga, os funcionários de grau AST 9 só poderão ser promovidos a AST 10 de acordo com o procedimento previsto no artigo 4.º e no artigo 29.º, n.º 1, do Estatuto.
- (20) Com vista a ajustar as estruturas de carreira do grupo de funções AST aos diferentes níveis de responsabilidades e como contribuição indispensável para a limitação das despesas administrativas, deverá ser introduzido um novo grupo de funções "AST/SC" para o pessoal de secretariado e escriturários. As remunerações e as taxas de promoção deverão estabelecer uma relação adequada entre o nível de responsabilidades e o nível de remuneração. Deste modo, será possível manter uma função pública europeia estável e abrangente. A Comissão deverá avaliar e prestar informações sobre a amplitude e os efeitos da introdução deste novo grupo de funções, tendo sobretudo em conta a situação das mulheres, a fim de assegurar a preservação de uma função pública europeia estável e abrangente.
- (21) É mantida a permanência mínima de dois anos no grau antes da promoção de um funcionário ao grau imediatamente superior, a fim de permitir a promoção mais rápida dos funcionários com desempenho elevado. Cada instituição deverá certificar-se de que as suas políticas internas de recursos humanos lançam mão das possibilidades proporcionadas pelo Estatuto para viabilizar carreiras adequadas aos funcionários com grande potencial e desempenho elevado.
- (22) Os horários de trabalho em vigor nas instituições deverão ser alinhados com os horários em vigor em determinados Estados-Membros da União Europeia, por forma a compensar a redução de pessoal das instituições. Esse alinhamento deverá ter em conta os horários em vigor na função pública dos Estados-Membros. A introdução de um número mínimo de horas de trabalho semanais permitirá garantir que o pessoal empregado pelas instituições tem capacidade para assumir o volume de trabalho decorrente dos objetivos políticos da União Europeia e, simultaneamente, harmonizar as condições de trabalho nas instituições, no interesse da solidariedade em toda a função pública da União.
- (23) As disposições relativas ao horário de trabalho flexível são um elemento essencial de uma administração pública moderna e eficiente, permitindo a conciliação entre a vida pessoal e profissional, bem como o adequado equilíbrio entre géneros nas instituições. Considera-se portanto necessário introduzir uma referência explícita a essas disposições no Estatuto.

- (24) As regras relativas ao tempo de transporte e ao pagamento anual das despesas de viagem entre o local de afetação e o local de origem deverão ser atualizadas, racionalizadas e associadas ao estatuto de expatriado, de modo a tornar a sua aplicação mais simples e transparente. Em particular, o tempo de transporte anual deverá ser substituído por licença no local de residência e limitado a um máximo de dois dias e meio.
- (25) Do mesmo modo, as regras relativas ao reembolso das despesas de mudança de residência deverão ser simplificadas, no intuito de facilitar a sua aplicação tanto para a administração como para os funcionários em questão. Para esse efeito, deverão ser introduzidos limites máximos para essas despesas, tendo em conta a situação familiar do funcionário ou agente e o custo médio das mudanças de residência e dos respetivos seguros.
- (26) Alguns funcionários devem deslocar-se frequentemente em serviço aos principais locais de afetação da sua instituição. Estas situações não são devidamente tomadas em consideração nas regras aplicáveis às deslocações em serviço. Por conseguinte, estas deverão ser adaptadas, de modo a permitir o reembolso das despesas de alojamento com base em montantes fixos.
- (27) Cumpre modernizar as condições de trabalho dos funcionários empregados em países terceiros, tornando-as mais rentáveis e, ao mesmo tempo, propiciando a redução dos custos. O direito ao gozo de férias anuais deverá ser ajustado e deverá ser prevista a possibilidade de incluir uma gama mais ampla de parâmetros para fixar o subsídio de condições de vida, sem afetar o objetivo global de gerar uma compressão da despesa. As condições de concessão de subsídio de alojamento deverão ser revistas, a fim de melhor ter em conta as condições locais e de diminuir os encargos administrativos.
- (28) É conveniente criar um quadro mais flexível para o recrutamento de agentes contratuais. Neste contexto, as instituições da União deverão ser autorizadas a contratar agentes contratuais por um período máximo de seis anos para o desempenho de funções sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários. Além disso, embora a maioria dos funcionários continue a ser recrutada com base em concursos públicos, as instituições deverão ser autorizadas a organizar concursos internos que podem, a título excecional e em condições específicas, ser abertos aos agentes contratuais.
- (29) É necessário criar disposições transitórias para permitir uma aplicação gradual das novas regras e medidas, embora respeitando os direitos adquiridos e as legítimas expectativas do pessoal recrutado antes da entrada em vigor das presentes alterações do Estatuto.
- (30) À semelhança de outro pessoal estatutário, o pessoal das agências é abrangido pelo regime de pensões da União. Atualmente, as agências que se autofinanciam na integralidade pagam a contribuição patronal para o regime. A fim de garantir a transparência orçamental e um maior equilíbrio na repartição dos encargos, as agências que são parcialmente financiadas pelo orçamento da União Europeia deverão pagar essa parte das contribuições patronais correspondente à percentagem entre as receitas da agência sem a subvenção do orçamento geral da União Europeia e o total das suas receitas. Atendendo a que poderá exigir a adaptação da regulamentação pertinente no tocante às taxas cobradas pelas agências, esta nova disposição só deverá ser aplicável a partir de 1 de janeiro de 2016. Quando necessário, a Comissão deverá apresentar propostas com vista à adaptação da referida regulamentação.
- (31) Para efeitos de simplificação e no interesse de uma política de pessoal coerente, as regras adotadas pela Comissão para a execução do Estatuto deverão aplicar-se por analogia às agências. Contudo, por forma a garantir que, quando necessário, se possa ter em conta a situação específica das agências, estas deverão poder solicitar a autorização da Comissão para adotar regras de execução que derroguem as adotadas pela Comissão ou para não aplicar quaisquer destas regras de execução.
- (32) O Tribunal de Justiça da União Europeia deverá criar e gerir um registo de todas as regras adotadas para a execução do Estatuto. Este registo, aberto à consulta por todas as instituições, agências e Estados-Membros, visa garantir a transparência e uma aplicação coerente do Estatuto.
- (33) Para harmonizar e clarificar as disposições relativas à adoção das regras de execução, e tendo em conta o seu caráter interno e administrativo, deverão ser atribuídos os poderes de decisão necessários à entidade competente para proceder a nomeações e à autoridade autorizada a celebrar contratos.
- (34) Tendo em conta o elevado número de agentes temporários nas agências e a necessidade de estabelecer uma política de pessoal coerente, torna-se necessário criar uma nova categoria de agentes temporários e definir regras específicas para a mesma.
- (35) A Comissão deverá continuar a acompanhar a situação orçamental do Regime Comum de Seguro de Doença e tomar todas as medidas indispensáveis, em caso de desequilíbrio estrutural do sistema.

(36) O artigo 15.º do Protocolo n.º 7 relativo aos Privilégios e Imunidades da União Europeia prevê que determinados dados de funcionários e outros agentes sejam comunicados aos Governos dos Estados-Membros.

(37) A fim de alcançar os objetivos fixados no Estatuto, o poder de adotar atos nos termos do artigo 290.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia deverá ser delegado na Comissão no que diz respeito, nomeadamente, a determinados aspetos das condições de trabalho. A Comissão, quando preparar e redigir atos delegados, deverá assegurar a transmissão simultânea, atempada e adequada dos documentos relevantes ao Parlamento Europeu e ao Conselho,

ADOTARAM O PRESENTE REGULAMENTO:

#### Artigo 1.º

O Estatuto dos Funcionários da União Europeia é alterado do seguinte modo:

1) O artigo 1.º-D é alterado do seguinte modo:

a) No n.º 3, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

b) O n.º 4 passa a ter a seguinte redação:

"4. Para efeitos do n.º 1, considera-se que uma pessoa é deficiente se apresentar uma deficiência física, mental, intelectual ou sensorial prolongada, a qual, em interação com várias barreiras, pode impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com as demais pessoas. Essa deficiência é determinada nos termos do artigo 33.º

Considera-se que uma pessoa deficiente preenche as condições previstas no artigo 28.º, alínea e), se tiver capacidade para assegurar, através de adaptações razoáveis, as funções essenciais inerentes ao lugar.

Por "adaptações razoáveis" em relação às funções essenciais inerentes a um lugar, entendem-se as medidas apropriadas, quando necessárias, para permitir que uma pessoa deficiente tenha acesso, participe ou avance no trabalho, ou receba formação, a menos que essas medidas constituam um encargo demasiado pesado para a instituição.

O princípio da igualdade de tratamento não obsta a que as entidades competentes para proceder a nomeações das instituições mantenham ou adotem medidas que prevejam regalias especiais destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional por pessoas com deficiências ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional."

2) No artigo 1.º-E, o n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. Os funcionários em atividade têm acesso a medidas de natureza social, incluindo medidas específicas que permitam conciliar vida profissional e vida familiar, aprovadas pelas instituições, e a serviços prestados por organismos de caráter social previstos no artigo 9.º. Os antigos funcionários podem ter acesso a medidas específicas limitadas de caráter social."

3) O artigo 5.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. Os lugares abrangidos pelo presente Estatuto são classificados, de acordo com a natureza e a importância das funções que lhes correspondem, num grupo de funções de administradores (a seguir designado por "AD"), num grupo de funções de assistentes (a seguir designado por "AST") e num grupo de funções de secretariado e escriturário (a seguir designado por "AST/SC");"

b) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

"2. O grupo de funções AD abrange doze graus, correspondentes a funções de gestão, conceptuais, analíticas, linguísticas e científicas. O grupo de funções AST compreende onze graus, correspondentes a funções de execução e técnicas. O grupo de funções AST/SC compreende seis graus, correspondentes a funções de secretariado e escriturário."

c) No n.º 3, alínea a), a expressão "e grupo de funções AST/SC" é inserida após a expressão "para o grupo de funções AST";

d) O n.º 4 passa a ter a seguinte redação:

"4. O Anexo I, secção A, contém um quadro descritivo dos diferentes lugares-tipo. Com base nesse quadro, a entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode aprovar, após parecer do Comité do Estatuto, a descrição mais pormenorizada das obrigações e funções associadas a cada lugar-tipo;"

4) O artigo 6.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 6.º

1. Um quadro de efetivos, anexo à secção do orçamento referente a cada instituição, fixa o número de lugares para cada grau e para cada grupo de funções.

2. Sem prejuízo do princípio da promoção com base no mérito, tal como previsto no artigo 45.º, aquele quadro deve garantir que, para cada instituição, o número de lugares vagos em cada grau do quadro de efetivos em 1 de janeiro corresponde ao número de funcionários no grau inferior em atividade em 1 de janeiro do ano anterior, multiplicado pelas taxas previstas no Anexo I, secção B, para esse grau. Essas taxas aplicam-se numa base média de cinco anos a partir de 1 de janeiro de 2014.

3. As taxas fixadas no Anexo I, secção B, constam do relatório referido no artigo 113.º.

4. A aplicação das disposições relativas ao grupo de funções AST/SC e das disposições transitórias previstas no artigo 31.º do Anexo XIII, tendo em conta a evolução das necessidades de pessoal em funções de secretariado e escriturário em todas as instituições, bem como a evolução dos postos permanentes e temporários nos grupos de funções AST e AST/SC, consta do relatório referido no artigo 113.º.º;

5) O artigo 9.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. Sem prejuízo do n.º 1-A, são criados em cada instituição:

— um Comité do Pessoal, eventualmente dividido em secções que correspondam a cada local de afetação do pessoal;

— uma Comissão Paritária ou várias Comissões Paritárias, se o número de funcionários nos locais de afetação o justificar;

— um Conselho de Disciplina ou vários Conselhos de Disciplina, se o número de funcionários nos locais de afetação o justificar;

— uma Comissão Paritária Consultiva para a insuficiência profissional, ou várias comissões paritárias consultivas para a insuficiência profissional, se o número de funcionários nos locais de afetação o justificar;

— se necessário, um Comité de Classificação;

— uma Comissão de Invalidez,

que prosseguem as atribuições previstas no presente Estatuto.º;

b) O n.º 1-A passa a ter a seguinte redação:

"1-A. Para efeitos de aplicação de determinadas disposições do presente Estatuto, pode ser criada, junto de duas ou mais instituições, uma comissão paritária comum. O Conselho de Disciplina e os restantes comités e comissões previstos no n.º 1 podem ser instituídos como organismos comuns a duas ou mais agências.º;

c) No n.º 2, depois do primeiro parágrafo, é inserido o seguinte parágrafo:

"As agências podem derrogar as disposições do artigo 1.º do Anexo II relativas à participação nos Comités do Pessoal, tendo em conta a composição do seu pessoal. As agências podem decidir não nomear membros suplentes para o(s) Comité(s) Conjunto(s) previstos no artigo 2.º do Anexo II.º;

6) No artigo 10.º, primeiro parágrafo, segundo período, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições.º;

7) O artigo 11.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 11.º

O funcionário deve desempenhar as suas funções e pautar a sua conduta tendo unicamente em vista os interesses da União, sem solicitar nem aceitar instruções de qualquer governo, entidade, organização ou pessoa estranha à instituição a que pertence. O funcionário deve desempenhar as funções que lhe sejam confiadas de forma objetiva e imparcial e observando o seu dever de lealdade para com a União.

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.

Antes do recrutamento de um funcionário, a entidade competente para proceder a nomeações analisa se o candidato tem um interesse pessoal suscetível de comprometer a sua independência, ou qualquer outro conflito de interesses. Nesse sentido, o candidato, utilizando para o efeito um formulário específico, informa a entidade competente para proceder a nomeações de qualquer conflito de interesses real ou potencial. A entidade competente para proceder a nomeações tem em conta este facto no âmbito de um parecer devidamente fundamentado. Se necessário, a entidade competente para proceder a nomeações toma as medidas previstas no artigo 11-A, n.º 2.

O presente artigo aplica-se, por analogia, aos funcionários que regressem de uma licença sem vencimento.";

8) O artigo 16.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 16.º

O funcionário, após a cessação das suas funções, continua vinculado aos deveres de honestidade e discrição quanto à aceitação de determinadas funções ou benefícios.

O funcionário que tencione exercer uma atividade profissional, remunerada ou não, nos dois anos seguintes à cessação de funções deve informar do facto a sua instituição utilizando para o efeito um formulário específico. Se essa atividade for relacionada com o trabalho efetuado pelo funcionário nos três últimos anos de serviço e for suscetível de entrar em conflito com os legítimos interesses da instituição, a entidade competente para proceder a nomeações pode, tendo em conta o interesse do serviço, quer proibir ao funcionário o exercício dessa atividade, quer subordinar esse exercício às condições que julgue adequadas. Após parecer da Comissão Paritária, a entidade competente para proceder a nomeações notifica a sua decisão no prazo de 30 dias úteis a contar da receção da informação. A ausência desta notificação no termo do prazo referido equivale a aceitação tácita.

A entidade competente para proceder a nomeações proíbe, em princípio, os antigos altos funcionários definidos nas disposições de execução de exercerem, nos 12 meses seguintes à cessação de funções, atividades de lobbying ou de representação junto do pessoal da sua antiga instituição em nome de empresas, clientes ou empregadores relativamente a matérias pelas quais tenham sido responsáveis nos três últimos anos de serviço.

Nos termos do Regulamento (CE) n.º 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho (\*), cada instituição publica anualmente informações sobre a aplicação do terceiro parágrafo, incluindo uma lista dos casos avaliados.

(\*) Regulamento (CE) n.º 45/2001 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 18 de dezembro de 2000, relativo à proteção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais pelas instituições e pelos órgãos comunitários e à livre circulação desses dados (JO L 8 de 12.1.2001, p. 1).";

9) No artigo 18.º, o n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. Todos os direitos relativos a trabalhos efetuados pelo funcionário no exercício das suas funções são pertença da União Europeia caso esses trabalhos se relacionem com a sua atividade ou, caso esses trabalhos se relacionem com a

atividade da Comunidade Europeia da Energia Atómica, são pertença da referida Comunidade. A União Europeia ou, se for caso disso, a Comunidade Europeia da Energia Atómica, têm o direito de exigir que os direitos de autor decorrentes desses trabalhos lhes sejam cedidos.";

10) O artigo 19.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 19.º

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 da União o exigirem ou se a recusa não for suscetível de implicar consequências penais para o funcionário em causa. O funcionário continua sujeito a esta obrigação mesmo depois de as suas funções terem cessado.

O disposto no primeiro parágrafo não se aplica ao funcionário ou ao ex-funcionário que seja testemunha perante o Tribunal de Justiça da União Europeia ou perante o Conselho de Disciplina de qualquer instituição, sobre questão que envolva um agente ou ex-agente da União Europeia.";

11) Ao artigo 21.º-A é aditado o seguinte número:

"3. O funcionário que informe os seus superiores hierárquicos de ordens que considere irregulares ou suscetíveis de dar origem a sérias dificuldades não deve sofrer qualquer prejuízo por este motivo.";

12) É aditado o seguinte artigo:

"Artigo 22.º-C

Nos termos dos artigos 24.º e 90.º, cada instituição cria um procedimento para o tratamento de queixas apresentadas por funcionários sobre a forma como são tratados após ou em consequência do cumprimento das obrigações que lhes incumbem por força do artigo 22.º-A ou do artigo 22.º-B. A instituição em causa garante que essas queixas sejam tratadas confidencialmente e, se as circunstâncias o justificarem, antes da expiração dos prazos previstos no artigo 90.º.

A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição elabora uma regulamentação interna sobre:

- a prestação aos funcionários referidos no artigo 22.º-A, n.º 1, ou no artigo 22.º-B de informações sobre o tratamento dos factos por si revelados,
- a proteção dos legítimos interesses desses funcionários e da sua privacidade, e

— o processo de tratamento das queixas a que se refere o primeiro parágrafo do presente artigo.";

13) No artigo 26.<sup>o</sup>-A, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

14) O artigo 27.<sup>o</sup> passa a ter a seguinte redação:

*"Artigo 27.<sup>o</sup>*

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

O princípio da igualdade entre os cidadãos da União permite a cada instituição adotar medidas apropriadas caso seja observado um desequilíbrio significativo entre as nacionalidades dos funcionários que não seja justificado por critérios objetivos. Essas medidas apropriadas devem ser justificadas e não devem dar origem a outros critérios de recrutamento que não os baseados no mérito. Antes da adoção das referidas medidas apropriadas, a entidade competente para proceder a nomeações da instituição em causa aprova disposições gerais para a execução do presente parágrafo nos termos do artigo 110.<sup>o</sup>.

Após um período de três anos com início em 1 de janeiro de 2014, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do segundo parágrafo.

A fim de facilitar o recrutamento com a base geográfica mais ampla possível, as instituições envidam esforços no sentido de proporcionar um ensino multilingue e multicultural aos filhos do seu pessoal.;

15) No artigo 29.<sup>o</sup>, o n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. Antes de prover as vagas existentes numa instituição, a entidade competente para proceder a nomeações examina:

a) As possibilidades de preencher o lugar através de:

i) transferência, ou

ii) nomeação nos termos do artigo 45.<sup>o</sup>-A, ou

iii) promoção,

no âmbito da instituição;

b) Se foram recebidos pedidos de transferência de funcionários do mesmo grau de outras instituições; e/ou

c) Se não foi possível preencher a vaga através das possibilidades referidas nas alíneas a) e b), ponderar listas de candidatos com o perfil adequado na aceção do artigo 30.<sup>o</sup>, sempre que tal se afigure adequado, tendo em conta as disposições aplicáveis no tocante a candidatos com o perfil adequado constantes do Anexo III; e/ou

d) Organizar um concurso interno na instituição, o qual deve ser aberto unicamente a funcionários e agentes temporários, na aceção do artigo 2.<sup>o</sup> do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia;

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

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

Embora respeitando o princípio de que a grande maioria dos funcionários é recrutada com base em concursos gerais, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir, não obstante a alínea d) e apenas em casos excecionais, abrir um concurso interno na instituição também aberto a agentes contratuais, tal como definidos nos artigos 3.<sup>o</sup>-A e 3.<sup>o</sup>-B do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia. Os membros desta última categoria de pessoal devem estar sujeitos a restrições no tocante a essa possibilidade, como previsto no artigo 82.<sup>o</sup>, n.º 7, do Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia e tendo em conta as tarefas específicas que estavam habilitados a desempenhar na qualidade de agentes contratuais.;

16) O artigo 30.<sup>o</sup> passa a ter a seguinte redação:

*"Artigo 30.<sup>o</sup>*

A entidade competente para proceder a nomeações constitui um júri para cada concurso. O júri elabora 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.

Esses candidatos devem ter acesso a informação adequada sobre vagas apropriadas publicadas pelas instituições e agências.;

- 17) No artigo 31.º, n.º 2, primeiro parágrafo, o primeiro período passa a ter a seguinte redação:

"Sem prejuízo do artigo 29.º, n.º 2, os funcionários apenas podem ser recrutados nos graus SC 1 a SC 2, AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8.";

- 18) No terceiro parágrafo do artigo 32.º, o termo "instituição" é substituído pela expressão "entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição";

- 19) O artigo 34.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 34.º

1. Todos os funcionários devem efetuar um estágio de nove meses antes de poderem ser nomeados funcionários. A decisão de nomear um funcionário titular é tomada com base no relatório referido no n.º 3, bem como nos elementos à disposição da entidade competente para proceder a nomeações sobre a conduta do estagiário no que se refere ao título II.

Caso, no decurso do estágio, o funcionário esteja impedido de exercer funções por motivo de doença, da licença de parto prevista no artigo 58.º do Estatuto ou de acidente durante um período seguido de, pelo menos, um mês, a entidade competente para proceder a nomeações pode prolongar o estágio por um período correspondente. A duração total do estágio não pode, em caso algum, ultrapassar 15 meses.

2. Em caso de inaptidão manifesta do estagiário, pode ser elaborado um relatório em qualquer altura antes do final do estágio.

Esse relatório é comunicado ao interessado que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis. O relatório e as observações são imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do estagiário à entidade competente para proceder a nomeações, a qual recolhe, no prazo de três semanas, o parecer do Comité dos Relatórios, composto de forma paritária, sobre o seguimento a dar ao estágio. A entidade competente para proceder a nomeações pode decidir pôr fim ao vínculo do funcionário estagiário antes do termo do período de estágio, mediante um pré-aviso de um mês, ou afetar o funcionário a outro serviço durante o tempo remanescente do período de estágio.

3. Pelo menos um mês antes do termo do período de estágio, o estagiário é objeto de um relatório sobre as suas aptidões para o desempenho das atribuições correspondentes às suas funções, bem como sobre a sua produtividade e

conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao interessado, que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis.

Se o relatório concluir pelo despedimento ou, a título excepcional, pelo prolongamento do estágio nos termos do n.º 1, o relatório e as observações são imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do estagiário à entidade competente para proceder a nomeações, que recolhe, num prazo de três semanas, o parecer do Comité dos Relatórios, composto de forma paritária, sobre o seguimento a dar ao estágio.

É posto fim ao vínculo do funcionário estagiário que não tenha dado provas suficientes, em termos de trabalho e de conduta, para ser nomeado funcionário titular.

4. Salvo quando tiver a possibilidade de retomar sem demora uma atividade profissional, o funcionário estagiário a cujo vínculo tenha sido posto fim beneficia de uma indemnização correspondente a três meses do seu vencimento base se tiver cumprido mais de um ano de serviço, a dois meses do seu vencimento base se tiver cumprido pelo menos seis meses de serviço e a um mês do seu vencimento base se tiver cumprido menos de seis meses de serviço.

5. O disposto nos n.ºs 2, 3 e 4 não se aplica ao funcionário que se demita antes do termo do estágio.";

- 20) No artigo 35.º, é inserida a seguinte alínea:

"g) Licença no interesse do serviço";

- 21) No artigo 37.º, alínea b), segundo travessão, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

- 22) O artigo 40.º é alterado do seguinte modo:

a) É inserido o seguinte número:

"1-A. O artigo 12.º-B continua a ser aplicável durante a licença sem vencimento. Não é concedida autorização nos termos do artigo 12.º-B ao funcionário que pretenda exercer uma atividade profissional, remunerada ou não, que implique lobbying ou representação junto da sua instituição ou que possa levar à existência ou possibilidade de um conflito com os interesses legítimos da instituição.";

- b) No n.º 2, segundo parágrafo, a expressão "quinze anos" é substituída por "doze anos";

c) No n.º 2, o terceiro parágrafo, é alterado do seguinte modo:

i) a alínea ii) passa a ter a seguinte redação:

"ii) acompanhar o cônjuge, igualmente funcionário ou outro agente da União, obrigado, por força das suas funções, a estabelecer a sua residência habitual a uma distância tal do local de afetação do interessado que o estabelecimento da residência conjugal comum nesse local constituiria, para o interessado, um obstáculo ao exercício das suas funções, ou";

ii) É inserida a seguinte alínea:

"iii) prestar assistência ao cônjuge, a um ascendente, descendente, irmão ou irmã em caso de doença ou deficiência grave, medicamente comprovadas.";

23) O artigo 42.º-A passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 42.º-A

O funcionário tem direito a uma licença parental por cada filho, com uma duração máxima de seis meses, sem vencimento base, a gozar nos doze meses seguintes ao nascimento ou à adoção do filho. A duração desta licença pode ser duplicada para as famílias monoparentais, como tal reconhecidas segundo as disposições gerais de execução adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição, e para os pais de filhos a cargo com deficiência ou doença grave reconhecidas pelo médico assistente da instituição. Nenhum período de licença parental pode ter duração inferior a um mês.

Durante a licença parental, o funcionário conserva a sua inscrição no regime de segurança social, continua a adquirir direitos a pensão, benefícios de abono por filho a cargo e de abono escolar. O funcionário conserva igualmente o seu lugar, o direito a subida de escalão e promoção de grau. A licença pode ser gozada a tempo inteiro ou a meio tempo. Quando a licença parental for gozada a meio tempo, a duração máxima referida no primeiro parágrafo será duplicada. Durante a licença parental, o funcionário tem direito a um subsídio de 911,73 EUR por mês, ou 50 % deste montante no caso de licença a meio tempo, mas não pode exercer qualquer outra atividade remunerada. A totalidade da contribuição para o regime de segurança social prevista nos artigos 72.º e 73.º é suportada pela instituição e calculada sobre o vencimento base do funcionário. No entanto, no caso de uma licença a meio tempo, a presente

disposição só é aplicável à diferença entre o vencimento base integral e o vencimento base reduzido proporcionalmente. No que respeita à parte do vencimento base que o funcionário efetivamente recebe, a sua contribuição é calculada aplicando-se as mesmas percentagens que seriam aplicadas se estivesse a exercer atividade a tempo inteiro.

O subsídio é de 1 215,63 EUR por mês, ou 50 % deste montante no caso de licença a meio tempo, relativamente às famílias monoparentais e aos pais de filhos a cargo com deficiência ou doença grave reconhecidas pelo médico assistente referidos no primeiro parágrafo e durante os três primeiros meses da licença parental, quando esta seja gozada pelo pai no decurso da licença de parto ou por qualquer dos pais, imediatamente após a licença de parto, ou durante ou imediatamente após a licença de adoção.

A licença parental pode ser prolongada por seis meses com um subsídio limitado a 50 % do montante referido no segundo parágrafo. Para as famílias monoparentais referidas no primeiro parágrafo, a licença parental pode ser prolongada por doze meses com um subsídio limitado a 50 % do montante referido no terceiro parágrafo.

Os montantes referidos no presente artigo são adaptados nas mesmas condições que a remuneração.";

24) No título III, capítulo 2, é aditada a seguinte secção:

"Secção 7

#### **Licença no interesse do serviço**

Artigo 42.º-C

Quando muito cinco anos antes da idade de aposentação, o funcionário com, pelo menos, dez anos de serviço pode, por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, ser colocado em situação de licença no interesse do serviço em função de necessidades organizativas relacionadas com a aquisição de novas competências no âmbito das instituições.

O número total de funcionários colocados em situação de licença no interesse do serviço não pode ser superior a 5 % dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior. O número total assim calculado é distribuído por cada instituição de acordo com o respetivo número de funcionários em 31 de dezembro do ano anterior. O resultado de tal distribuição é arredondado à unidade imediatamente superior em cada instituição.

Esta licença não se reveste de carácter disciplinar.

A duração da licença corresponde, em princípio, ao período até à idade de aposentação do funcionário. No entanto, em situações excecionais, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir pôr termo à licença e recolocar o funcionário.

Quando o funcionário colocado em situação de licença no interesse do serviço atingir a idade da aposentação, é automaticamente aposentado.

A licença no interesse do serviço obedece às seguintes regras:

- a) Pode ser nomeado outro funcionário para o lugar do funcionário;
- b) O tempo decorrido em licença no interesse do serviço não conta para a subida de escalão e para promoção de grau.

O funcionário colocado na situação de licença no interesse de serviço beneficia de um subsídio calculado de acordo com o disposto no Anexo IV.

A pedido do funcionário, o subsídio é sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio. Neste caso, o tempo de serviço de um funcionário em situação de licença no interesse do serviço é tido em conta para efeitos do cálculo do número de anuidades a creditar para efeitos de aposentação, na aceção do artigo 2.º do Anexo VIII.

O subsídio não está sujeito a coeficiente de correção.";

25) O artigo 43.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 43.º

A competência, o rendimento e a conduta no serviço de cada funcionário são objeto de um relatório anual segundo as regras estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição, de acordo com o disposto no artigo 110.º. Esse relatório declara se o nível de desempenho do funcionário foi ou não satisfatório. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição prevê disposições que conferem o direito de interpor recurso no âmbito do procedimento de classificação de serviço, o qual deve ser exercido previamente à apresentação de uma reclamação nos termos do artigo 90.º, n.º 2.

A partir do grau AST 5, o relatório pode igualmente conter um parecer sobre se, com base no seu desempenho, o funcionário dispõe do potencial exigido para desempenhar funções de administrador.

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

26) O artigo 44.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 44.º

O funcionário que conte dois anos de antiguidade em determinado escalão do seu grau ascende automaticamente ao escalão seguinte deste grau, salvo se o seu desempenho tiver sido avaliado como insatisfatório de acordo com o último relatório anual a que se refere o artigo 43.º. O funcionário ascende ao escalão seguinte do seu grau após não mais do que quatro anos, a menos que seja aplicado o procedimento previsto no artigo 51.º, n.º 1.

Se um funcionário for nomeado chefe de unidade, diretor ou diretor-geral no mesmo grau, e desde que o seu desempenho tenha sido satisfatório na aceção do artigo 43.º durante os primeiros nove meses após a sua nomeação, beneficia de uma subida de escalão nesse grau com efeitos retroativos à data de nomeação. Essa subida de escalão implica um aumento do vencimento base mensal correspondente à percentagem entre o primeiro e o segundo escalão de cada grau. Se o aumento for inferior ou se o funcionário nesse momento se encontrar já no último escalão do seu grau, recebe um acréscimo do vencimento base que assegure o aumento entre o primeiro e o segundo escalão até que a sua próxima promoção produza efeitos.";

27) O artigo 45.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. A promoção é conferida por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, à luz do artigo 6.º, n.º 2. Salvo aplicação do procedimento previsto no artigo 4.º e no artigo 29.º, n.º 1, os funcionários apenas podem ser promovidos se ocuparem um posto correspondente a um dos lugares-tipo enunciados no Anexo I, secção A, para o grau imediatamente superior. A promoção implica a nomeação do funcionário no grau imediatamente superior do grupo de funções a que pertence. A promoção faz-se exclusivamente por escolha entre os funcionários que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos dos funcionários suscetíveis de serem promovidos. Na análise comparativa dos méritos, a entidade competente para proceder a nomeações toma em especial consideração os relatórios sobre os funcionários, a utilização de línguas na execução das suas funções, para além daquela em que já deram provas de conhecimento aprofundado nos termos do artigo 28.º, alínea f), e o nível das responsabilidades que exercem.";

- b) No n.º 2, primeiro período, a expressão "artigo 55.º do Tratado da União Europeia" é substituída por "artigo 55.º, n.º 1, do Tratado da União Europeia";
- c) No n.º 2, segundo período, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";
- 28) O artigo 45.º-A é alterado do seguinte modo:
- a) No n.º 2, primeiro parágrafo, a expressão "relatórios periódicos" é substituída por "relatórios anuais";
- b) No n.º 5, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição";
- 29) No artigo 48.º, terceiro parágrafo, a expressão "grupo de funções AST" é substituída por "grupos de funções AST e AST/SC";
- 30) No artigo 50.º, oitavo parágrafo, o número "55" é substituído por "58";
- 31) O artigo 51.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 51.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição define os procedimentos que permitam identificar, gerir e resolver os casos de insuficiência profissional de modo tempestivo e apropriado.

Ao adotar as normas internas, a entidade competente para proceder a nomeações em cada instituição respeita os seguintes requisitos:

- a) O funcionário que, com base em três relatórios anuais consecutivos insatisfatórios tal como referido no artigo 43.º, continue a não dar provas de progresso na sua competência profissional é classificado no grau imediatamente inferior. Se os dois relatórios anuais subsequentes revelarem ainda um desempenho insatisfatório, o funcionário é demitido;
- b) Qualquer proposta de classificação num grau inferior ou de demissão de um funcionário deve expor os respetivos fundamentos e ser comunicada ao funcionário interessado. A proposta da entidade competente para proceder a nomeações é submetida à Comissão Consultiva Paritária prevista no artigo 9.º, n.º 6.

2. O funcionário tem o direito de obter a comunicação integral do seu processo individual e de fazer cópias de todos os documentos relativos ao procedimento. Para preparar a sua defesa, o interessado dispõe de um prazo de, pelo menos, 15 dias e não superior a 30 dias, a contar da data da receção da proposta. Pode fazer-se assistir por uma pessoa da sua escolha. O funcionário pode apresentar observações por escrito. Pode ser ouvido pela Comissão Consultiva Paritária. Pode igualmente apresentar testemunhas.

3. A instituição é representada perante a Comissão Consultiva Paritária por um funcionário mandatado para o efeito pela entidade competente para proceder a nomeações. Dispõe dos mesmos direitos que o funcionário interessado.

4. À luz da proposta a que se refere o n.º 1, alínea b) e de qualquer declaração escrita e oral do interessado e das testemunhas, a Comissão Consultiva Paritária emite, por maioria, parecer fundamentado, do qual constará a medida que considera adequada tendo em conta os factos estabelecidos a seu pedido. A Comissão Consultiva Paritária transmite esse parecer à entidade competente para proceder a nomeações e ao interessado, no prazo de dois meses a contar da data em que o caso lhe tenha sido submetido. O presidente não participa nas decisões da Comissão Consultiva Paritária, exceto quando se trate de questões processuais, ou em caso de empate na votação.

5. O funcionário demitido por insuficiência profissional tem direito a um subsídio mensal igual ao vencimento base mensal de um funcionário do primeiro escalão do grau AST 1, durante o período definido no n.º 6. O funcionário tem igualmente direito, durante o mesmo período, às prestações familiares previstas no artigo 67.º. O abono de lar é calculado com base no vencimento base mensal de um funcionário de grau AST 1, de acordo com o disposto no artigo 1.º do Anexo VII.

O subsídio não é pago se o funcionário se demitir após o início do procedimento referido nos n.ºs 1 e 2 ou se tiver direito ao pagamento imediato da pensão completa. Se o funcionário tiver adquirido o direito a prestações de desemprego no âmbito de um regime nacional, o montante dessa prestação deve ser deduzido do subsídio em causa.

6. O período durante o qual os pagamentos referidos no n.º 5 são efetuados é calculado do seguinte modo:

- a) Três meses, quando o interessado tenha cumprido menos de cinco anos de serviço na data em que a decisão de demissão é tomada;
- b) Seis meses, quando o interessado tenha cumprido cinco ou mais anos de serviço, mas menos de 10 anos;

c) Nove meses, quando o interessado tenha cumprido 10 anos de serviço ou mais, mas menos de 20 anos;

d) 12 meses, quando o interessado tenha cumprido pelo menos 20 anos de serviço.

7. Um funcionário que seja classificado num grau inferior por insuficiência profissional, pode, após um período de seis anos, solicitar que qualquer menção a essa medida seja eliminada do seu processo pessoal.

8. O funcionário tem direito ao reembolso de despesas razoáveis que tenha suportado por sua iniciativa no decurso do procedimento, nomeadamente os honorários devidos a um defensor não pertencente à instituição, quando o procedimento previsto no presente artigo chegue ao seu termo sem que tenha sido tomada uma decisão de demissão ou de classificação num grau inferior.";

32) O artigo 52.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 52.º

Sem prejuízo do disposto no artigo 50.º, o funcionário é aposentado:

a) Quer oficiosamente, no último dia do mês em que atinge a idade de 66 anos; ou

b) A seu pedido, no último dia do mês para o qual o pedido foi apresentado, se tiver atingido a idade de aposentação ou se tiver entre 58 anos e a idade de aposentação e reunir as condições exigidas para a concessão imediata do pagamento de uma pensão de acordo com o artigo 9.º do Anexo VIII. O artigo 48.º, segundo parágrafo, segundo período, aplica-se por analogia.

Contudo, o funcionário pode, a seu pedido e se a entidade competente para proceder a nomeações considerar o pedido justificado pelo interesse do serviço, continuar em atividade até aos 67 anos de idade ou, excepcionalmente, até aos 70 anos, sendo nesse caso oficiosamente aposentado no último dia do mês em que completar essa idade.

Caso a entidade competente para proceder a nomeações decida autorizar um funcionário a permanecer em serviço para além dos 66 anos de idade, essa autorização é concedida por um período máximo de um ano. Tal decisão pode ser renovada a pedido do funcionário.";

33) O artigo 55.º é alterado do seguinte modo:

a) Os parágrafos passam a ser numerados;

b) No segundo parágrafo, o primeiro período passa a ter a seguinte redação:

"A duração normal do trabalho varia entre 40 e 42 horas semanais, cumpridas de acordo com um horário geral estabelecido pela entidade competente para proceder a nomeações.";

c) No terceiro parágrafo, o segundo período passa a ter a seguinte redação:

"A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição fixa as modalidades de aplicação do presente número, após consulta ao Comité do Pessoal";

d) É aditado o seguinte número:

"4. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode introduzir disposições relativas ao horário de trabalho flexível. Ao abrigo dessas disposições, não são concedidos dias de trabalho completos a funcionários de grau AD/AST9 ou superior. Essas disposições não são aplicáveis aos funcionários a que se aplica o disposto no artigo 44.º, segundo parágrafo. Esses funcionários devem gerir o seu horário de trabalho com o acordo dos seus superiores.";

34) No artigo 55.º-A, o n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

"2. O funcionário tem direito a essa autorização nos seguintes casos:

a) Para se ocupar de um filho a cargo de idade inferior a 9 anos;

b) Para se ocupar de um filho a cargo de idade compreendida entre 9 e 12 anos, desde que a redução do tempo de trabalho não exceda 20 % do tempo de trabalho normal;

c) Para se ocupar de um filho a cargo até que este atinja a idade de 14 anos no caso de famílias monoparentais;

d) Em caso de dificuldades sérias, para se ocupar de um filho até que este atinja a idade de 14 anos, desde que a redução do tempo de trabalho não exceda 5 % do tempo de trabalho normal. Nesse caso, não se aplicam os dois primeiros parágrafos do artigo 3.º do Anexo IV-A. Caso ambos os progenitores trabalhem para a União, só um tem direito a tal redução.

e) Para se ocupar do cônjuge, de um ascendente, de um descendente, de um irmão ou de uma irmã gravemente doente ou deficiente;

f) Para seguir uma formação complementar; ou

g) A partir dos 58 anos de idade, durante os três últimos anos antes de atingir a idade de aposentação.

Caso o funcionário solicite o trabalho a tempo parcial para seguir uma formação complementar, ou durante os três últimos anos antes de atingir a idade de aposentação, mas não antes dos 58 anos de idade, a entidade competente para proceder a nomeações apenas pode recusar a autorização, ou adiar a data em que esta produz efeitos, em circunstâncias excepcionais e por razões imperativas de interesse do serviço.

Caso esse direito seja exercido para a prestação de cuidados ao cônjuge, a um ascendente, um descendente, um irmão ou uma irmã gravemente doente ou deficiente, ou para participar numa formação complementar, a duração total dos períodos de trabalho a tempo parcial não pode exceder cinco anos no conjunto da carreira do funcionário.";

35) No artigo 56.º, o terceiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"De acordo com o disposto no Anexo VI, as horas extraordinárias efetuadas pelos funcionários dos graus SC 1 a SC 6 e dos graus AST 1 a AST 4 dão direito à concessão de um descanso compensatório ou, se as necessidades do serviço não permitirem a compensação dentro dos dois meses seguintes àquele em que tiverem sido efetuadas as horas extraordinárias, à concessão de uma remuneração.";

36) No artigo 56.º-A, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"Após consulta ao Comité do Estatuto, a Comissão determina, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º, as categorias de funcionários que podem beneficiar desses subsídios, e as respetivas condições de atribuição e taxas.";

37) No artigo 56.º-B, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"Após consulta ao Comité do Estatuto, a Comissão determina, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º, as categorias de funcionários que podem beneficiar desses subsídios, e as respetivas condições de atribuição e taxas.";

38) No artigo 56.º-C, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"Após consulta ao Comité do Estatuto, a Comissão determina, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º, as categorias de funcionários que podem beneficiar dos subsídios especiais, e as respetivas condições de atribuição e taxas.";

39) No artigo 57.º, primeiro parágrafo, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

40) O artigo 58.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 58.º

Para além da licença prevista no artigo 57.º, as mulheres grávidas terão direito, mediante apresentação de um atestado médico, a uma licença de 20 semanas. Esta licença não tem início antes das seis semanas anteriores à data provável do parto, indicada no atestado, e não termina antes de 14 semanas após a data do parto. Em caso de nascimentos múltiplos ou prematuros ou de nascimento de uma criança com deficiência ou doença grave, a duração da licença é de vinte e quatro semanas. Para efeitos da presente disposição, um nascimento prematuro é um nascimento que ocorra antes do fim da trigésima quarta semana de gravidez.";

41) O artigo 61.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 61.º

As listas dos dias feriados são fixadas de comum acordo pelas entidades competentes para proceder a nomeações das instituições da União, após parecer do Comité do Estatuto.";

42) O artigo 63.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 63.º

A remuneração dos funcionários é expressa em euros. A remuneração é paga na moeda do país em que o funcionário exerça as suas funções ou em euros.

A remuneração paga em moeda diferente do euro é calculada com base nas taxas de câmbio utilizadas para a execução do orçamento geral da União Europeia no dia 1 de julho do ano em questão.

As taxas de câmbio são atualizadas anualmente com efeitos retroativos no momento da atualização anual das remunerações prevista no artigo 65.º";

43) O artigo 64.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 64.º

À remuneração do funcionário expressa em euros, após dedução dos descontos obrigatórios previstos no presente Estatuto e nos regulamentos adotados para a sua execução, é aplicado um coeficiente de correção superior, inferior ou igual a 100 %, segundo as condições de vida dos diferentes lugares de afetação.

Os coeficientes de correção são criados, retirados ou atualizados anualmente nas condições previstas no Anexo XI. No que diz respeito à atualização, todos os valores são entendidos como valores de referência. A Comissão publica os valores atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

Não se aplica qualquer coeficiente de correção na Bélgica e no Luxemburgo atendendo ao especial papel de referência destes locais de trabalho enquanto sedes principais e originais da maior parte das instituições."

44) O artigo 65.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 65.º

1. As remunerações dos funcionários e dos outros agentes da União Europeia são atualizadas anualmente, tendo em conta a política económica e social da União. São especialmente tomados em consideração os eventuais aumentos dos vencimentos dos funcionários públicos dos Estados-Membros e as necessidades de recrutamento. A atualização das remunerações deve ser aplicada nas condições previstas no Anexo XI. Esta atualização tem lugar antes do fim de cada ano, com base num relatório da Comissão fundamentado em dados estatísticos elaborados pelo Serviço de Estatística da União Europeia em ligação com os serviços nacionais de estatística dos Estados-Membros; esses dados estatísticos refletem a situação de cada Estado-Membro em 1 de julho de cada ano. Esse relatório deve conter dados relativos ao impacto orçamental das remunerações e pensões dos funcionários da União. Esse relatório é transmitido ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

Os montantes referidos no artigo 42.º-A, segundo e terceiro parágrafos, nos artigos 66.º e 69.º, no artigo 1.º, n.º 1, no artigo 2.º, n.º 1, no artigo 3.º, n.ºs 1 e 2, no artigo 4.º, n.º 1, no artigo 7.º, n.º 2, no artigo 8.º, n.º 2, e no artigo 10.º, n.º 1, do Anexo VII e no artigo 8.º, n.º 2, do Anexo XIII, e no antigo artigo 4.º-A do Anexo VII a atualizar nos termos do artigo 18.º, n.º 1, do Anexo XIII, os montantes referidos no artigo 24.º, n.º 3, no artigo 28.º-A, n.º 3, segundo parágrafo, no artigo 28.º-A,

n.º 7, nos artigos 93.º e 94.º, no artigo 96.º, n.º 3, segundo parágrafo, e no artigo 96.º, n.º 7, e nos artigos 133.º, 134.º e 136.º do Regime aplicável aos Outros Agentes, os montantes referidos no artigo 1.º, n.º 1, primeiro parágrafo, do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 300/76 do Conselho (\*) e o coeficiente para os montantes referidos no artigo 4.º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho (\*\*), são atualizados anualmente nas condições previstas no Anexo XI. A Comissão publica os montantes atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

2. Em caso de variação sensível do custo de vida, os montantes a que se refere o n.º 1 e os coeficientes de correção a que se refere o artigo 64.º são atualizados nas condições previstas no Anexo XI. A Comissão publica os montantes e coeficientes de correção atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

3. Os montantes referidos no n.º 1 e os coeficientes de correção referidos no artigo 64.º, fixados pelos atos jurídicos relevantes, são entendidos como montantes e coeficientes cujo valor real num dado momento é sujeito a uma atualização sem intervenção de outro ato jurídico.

4. Sem prejuízo do disposto no artigo 3.º, n.ºs 5 e 6, do Anexo XI, a atualização prevista nos n.ºs 1 e 2 não é efetuada em 2013 e 2014.

(\*) Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 300/76 do Conselho, de 9 de fevereiro de 1976, que determina as categorias de beneficiários, as regras de atribuição e os valores dos subsídios que podem ser concedidos aos funcionários que exerçam as suas funções no âmbito de um serviço contínuo ou por turnos (JO L 38 de 13.2.1976, p. 1).

(\*\*) Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho, de 29 de fevereiro de 1968, que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias (JO L 56 de 4.3.1968, p. 8).";

45) O artigo 66.º é alterado do seguinte modo:

a) No primeiro parágrafo, o período introdutório passa a ter a seguinte redação:

"Os vencimentos base mensais são fixados para cada grau e cada escalão dos grupos de funções AD e AST de acordo com o quadro seguinte:"

b) É aditado o seguinte parágrafo:

"Os vencimentos base mensais são fixados para cada grau e cada escalão do grupo de funções AST/SC de acordo com o quadro seguinte:

Grau	Escalão				
	1	2	3	4	5
SC 6	4 349,59	4 532,36	4 722,82	4 854,21	4 921,28
SC 5	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 4	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 3	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 2	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC 1	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17";

46) O artigo 66.º-A passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 66.º-A

1. Não obstante o artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 e a fim de tomar em consideração, sem prejuízo do artigo 65.º, n.º 3, a aplicação do método de atualização das remunerações e pensões dos funcionários, a título temporário, durante o período compreendido entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2023, é instituída uma medida temporária, a seguir denominada "contribuição de solidariedade", que afeta as remunerações pagas pela União aos funcionários no ativo.

2. A taxa desta contribuição de solidariedade, aplicável à base tributável referida no n.º 3, é fixada em 6 %. Contudo, a taxa é fixada em 7 % para os funcionários de grau igual ou superior a AD 15, escalão 2.

3. a) A contribuição de solidariedade incide sobre o vencimento base tomado em consideração para o cálculo da remuneração, após dedução:

i) das contribuições para os regimes de segurança social e de pensões, bem como do imposto a pagar, antes de qualquer dedução a título da contribuição de solidariedade, por um funcionário do mesmo grau e escalão, sem pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º do Anexo VII, e

ii) de um montante igual ao vencimento base correspondente ao grau AST 1, escalão 1.

b) Os elementos utilizados para determinar a base tributável sobre a qual incide a contribuição de solidariedade são expressos em euros, sendo-lhes aplicado o coeficiente corretor 100.

4. A contribuição de solidariedade é cobrada mensalmente por meio de retenção na fonte; o seu produto é inscrito nas receitas do orçamento geral da União Europeia.";

47) No artigo 67.º, o n.º 3 passa a ter a seguinte redação:

"3. O abono por filho a cargo pode ser duplicado por decisão especial e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações, com base em documentos médicos comprovativos que mostrem que o filho em questão é portador de uma deficiência ou de uma doença prolongada que obriga o funcionário a suportar grandes encargos.";

48) O artigo 72.º é alterado do seguinte modo:

a) No n.º 1, primeiro parágrafo, primeiro período, e no n.º 1, terceiro parágrafo, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

b) No n.º 2, a expressão "até aos 63 anos" é substituída pela expressão "até à idade de aposentação";

c) No n.º 2-A, alíneas i) e ii), a expressão "antes da idade de 63 anos" é substituída pela expressão "antes de atingir a idade de aposentação";

d) No n.º 2-B, a expressão "grau 1" é substituída por "grau AST 1";

49) No artigo 73.º, n.º 1, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

50) No segundo período do artigo 76.º-A, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

51) O artigo 77.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 77.º

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 ultrapassado a idade de aposentação, 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 70 % do último vencimento-base correspondente ao último grau de que o funcionário tenha usufruído durante, pelo menos, um ano. O funcionário adquire 1,80 % deste último vencimento base por cada ano de serviço, calculados de acordo com o disposto no artigo 3.º do Anexo VIII.

Todavia, para os funcionários que tenham exercido funções junto de uma pessoa que exerça funções previstas pelo Tratado da União Europeia ou pelo Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, ou junto de um presidente eleito de uma instituição ou de um órgão da União ou de um grupo político do Parlamento Europeu, os direitos à pensão, correspondentes às anuidades adquiridas no exercício de uma das funções atrás referidas, são calculados a partir do último vencimento base auferido no exercício da dita função, se este vencimento base for superior ao que é tomado em consideração, de acordo com o disposto no segundo parágrafo.

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 66 anos de idade.

A idade de aposentação deve ser avaliada de cinco em cinco anos a partir de 1 de janeiro de 2014, com base num relatório apresentado pela Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho. O relatório deve examinar em especial a evolução da idade de aposentação dos funcionários públicos dos Estados-Membros e a evolução da esperança de vida dos funcionários das instituições.

Se for o caso, a Comissão deve apresentar uma proposta de alteração da idade de aposentação em conformidade com as conclusões desse relatório, prestando especial atenção à evolução nos Estados-Membros."

52) O artigo 78.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 78.º

De acordo com o disposto nos artigos 13.º a 16.º do Anexo VIII, o funcionário tem direito a um subsídio de invalidez quando atingido por invalidez permanente considerada total e que o coloque na impossibilidade de exercer funções correspondentes a um lugar do seu grupo de funções.

O artigo 52.º é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da idade de 66 anos sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicadas as regras gerais da pensão de aposentação. O montante da pensão de aposentação é fixado com base no vencimento

correspondente ao grau e escalão do funcionário no momento em que tenha sido reconhecido em situação de invalidez.

O subsídio de invalidez é fixado em 70 % do último vencimento base do funcionário. No entanto, este subsídio não pode ser inferior ao mínimo vital.

O subsídio de invalidez está sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

Se a invalidez resultar de um acidente no exercício das funções, de uma doença profissional ou de um ato praticado no interesse público ou do facto de o interessado se ter arriscado para salvar uma vida humana, o subsídio de invalidez não pode ser inferior a 120 % do mínimo vital. Além disso, nestes casos, o orçamento da instituição ou do organismo referidos no artigo 1.º-B toma a seu cargo a totalidade da contribuição para o regime de pensões.;"

53) No artigo 80.º, o sexto parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"Os direitos previstos nos primeiro, segundo e terceiro parágrafos são aplicáveis no caso de falecimento de um ex-funcionário beneficiário de um subsídio a título do artigo 50.º do Estatuto, do artigo 5.º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 do Conselho (\*), do artigo 3.º do Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2530/72 do Conselho (\*\*), ou do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1543/73 do Conselho (\*\*\*), bem como em caso de morte do antigo funcionário cujas funções tenham cessado antes de ter atingido a idade de aposentação e que tenha requerido o diferimento do pagamento da sua pensão de aposentação para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse a idade de aposentação.

(\*) Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 259/68 do Conselho, de 29 de fevereiro de 1968, que altera o Estatuto dos funcionários das Comunidades Europeias bem como o regime aplicável aos outros agentes das Comunidades (JO L 56 de 4.3.1968, p. 1).

(\*\*) Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n.º 2530/72 do Conselho, de 4 de dezembro de 1972, que estabelece medidas especiais temporárias relativas ao recrutamento de funcionários das Comunidades Europeias em consequência da adesão de novos Estados-membros, assim como à cessação definitiva de funções de funcionários destas Comunidades (JO L 272 de 5.12.1972, p. 1).

(\*\*\*) Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 1543/73 do Conselho, de 4 de junho de 1973, que institui medidas especiais temporariamente aplicáveis aos funcionários das Comunidades Europeias remuneradas por verbas de investigação e de investimento (JO L 155 de 11.6.1973, p. 1).";

54) No artigo 81.<sup>o</sup>-A, o n.<sup>o</sup> 1 é alterado do seguinte modo:

a) Na alínea b), a expressão "idade de 65 anos," é substituída pela expressão "idade de 66 anos,";

b) A alínea d) passa a ter a seguinte redação:

"d) Em caso de morte de antigo funcionário cujas funções tenham cessado antes de atingir a idade de aposentação e que tenha requerido o diferimento do pagamento da sua pensão de aposentação para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse a idade de aposentação, o montante da pensão de aposentação a que o interessado teria tido direito na idade de aposentação, se estivesse vivo, sendo esse montante aumentado e diminuído dos elementos referidos na alínea b)";

c) Na alínea e), a expressão "subsídio, quer ao abrigo do artigo 41.<sup>o</sup> ou do artigo 50.<sup>o</sup> do Estatuto" é substituída pela expressão "subsídio, quer ao abrigo dos artigos 41.<sup>o</sup>, 42.<sup>o</sup>-C ou 50.<sup>o</sup> do Estatuto";

55) No artigo 82.<sup>o</sup>, o n.<sup>o</sup> 2 passa a ter a seguinte redação:

"2. Caso as remunerações sejam atualizadas nos termos do artigo 65.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1, é aplicada às pensões a mesma atualização.";

56) No artigo 83.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 1, é suprimido o segundo parágrafo;

57) No artigo 83.<sup>o</sup>-A, os n.<sup>os</sup> 2, 3, 4 e 5 passam a ter a seguinte redação:

"2. As agências que não são financiadas pelo orçamento geral da União Europeia pagam a este orçamento a totalidade das contribuições necessárias para o financiamento do regime de pensões. A partir de 1 de janeiro de 2016, as agências que são parcialmente financiadas pelo referido orçamento pagam a parte das contribuições patronais correspondente à percentagem entre as receitas da agência sem a subvenção do orçamento geral da União Europeia e o total das suas receitas.

3. O equilíbrio do regime de pensões é assegurado pela idade de aposentação e a taxa de contribuição para o regime. Ao proceder-se à avaliação atuarial quinquenal nos termos do Anexo XII, a taxa da contribuição para o regime de pensões é atualizada a fim de assegurar o equilíbrio do regime.

4. A Comissão atualiza anualmente a avaliação atuarial referida no n.<sup>o</sup> 3, de acordo com o artigo 1.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 2, do Anexo XII. Se for demonstrada a existência de uma diferença de, pelo menos, 0,25 pontos entre a taxa da

contribuição em vigor e a taxa necessária para manter o equilíbrio atuarial, a taxa é atualizada de acordo com as regras constantes do Anexo XII

5. Para efeitos dos n.<sup>os</sup> 3 e 4 do presente artigo, o valor de referência fixado no artigo 83.<sup>o</sup>, n.<sup>o</sup> 2, é atualizado. A Comissão publica a taxa de contribuição atualizada resultante, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação."

58) É suprimido o título VIII;

59) O artigo 110.<sup>o</sup> passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 110.<sup>o</sup>

1. As disposições gerais de execução do presente Estatuto são adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição, após consulta ao Comité do Pessoal e ao Comité do Estatuto.

2. As regras de execução adotadas pela Comissão para dar cumprimento ao presente Estatuto, nomeadamente as disposições gerais de execução a que se refere o n.<sup>o</sup> 1, aplicam-se por analogia às agências. Para o efeito, a Comissão informa sem demora as agências sempre que for adotada uma das referidas regras de execução.

As regras de execução entram em vigor para as agências nove meses após a entrada em vigor para a Comissão ou nove meses a contar da data em que a Comissão informou as agências da adoção da regra de execução em questão, se esta data for posterior. Sem prejuízo da disposição anterior, as agências podem determinar a entrada em vigor antecipada dessas regras de execução.

Por derrogação, uma agência pode, antes do fim do prazo de nove meses referido no segundo parágrafo do presente número e após consulta ao seu Comité de Pessoal, submeter à aprovação da Comissão regras de execução diferentes das adotadas pela Comissão. Nas mesmas condições, uma agência pode solicitar à Comissão que a dispense de aplicar algumas das regras de execução em questão. Neste último caso, ao invés de deferir ou indeferir o pedido, a Comissão pode exigir que a agência submeta à sua aprovação regras de execução que diferem das adotadas pela Comissão.

O prazo de nove meses referido no segundo parágrafo do presente número fica suspenso desde a data em que a agência tiver pedido aprovação da Comissão até à data em que a Comissão tomar posição.

Do mesmo modo, após consulta ao seu Comité de Pessoal, uma agência pode submeter à aprovação da Comissão regras de execução relativas a outros domínios não previstos nas regras de execução adotadas pela Comissão.

Para efeitos da adoção das regras de execução, as agências são representadas pelo conselho de administração ou pelo órgão equivalente referido no ato da União que as institui.

3. Para efeitos da adoção de regulamentações por comum acordo entre as instituições, as agências não são equiparadas às instituições. No entanto, a Comissão deve consultar as agências antes da adoção dessas regulamentações.

4. As regras de execução do presente Estatuto, nomeadamente as disposições gerais de execução referidas no n.º 1, bem como todas as regulamentações adotadas de comum acordo pelas entidades competentes para proceder a nomeações das instituições, são levadas ao conhecimento do pessoal.

5. A aplicação das disposições do Estatuto é objeto de consulta regular entre as administrações das instituições e das agências. Nessas consultas, as agências são representadas conjuntamente, de acordo com as regras por elas adotadas de comum acordo.

6. O Tribunal de Justiça da União Europeia mantém um registo das regras adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição para a execução do presente Estatuto, bem como das regras adotadas pelas agências que derroguem as adotadas pela Comissão, de acordo com o procedimento previsto no n.º 2, incluindo eventuais alterações das mesmas. As instituições e as agências têm acesso direto ao registo, tendo o pleno direito de alterar as suas próprias regras. Os Estados-Membros têm acesso direto ao registo. Além disso, de três em três anos, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre as regras adotadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição para a execução do presente Estatuto.”;

60) São inseridos os seguintes artigos:

“Artigo 111.º

A Comissão fica habilitada a adotar atos delegados nos termos do artigo 112.º, em relação a certos aspetos das

condições de trabalho, a certos aspetos da execução das disposições relativas às remunerações e ao regime de segurança social.

Artigo 112.º

1. O poder de adotar atos delegados é conferido à Comissão nas condições estabelecidas no presente artigo.

2. O poder de adotar atos delegados a que se referem os artigos 56.º-A, 56.º-B, 56.º-C e 83.º-A do Estatuto, o artigo 13.º, n.º 3, do Anexo VII e o artigo 9.º, do Anexo XI do mesmo, bem como o artigo 28.º-A, n.º 11, e o artigo 96.º, n.º 11, do Regime aplicável aos Outros Agentes é conferido à Comissão por prazo indeterminado a partir de 1 de janeiro de 2014.

3. A delegação de poderes referida nos artigos 56.º-A, 56.º-B e 56.º-C do Estatuto, no artigo 13.º, n.º 3, do Anexo VII e no artigo 9.º do Anexo XI do mesmo, bem como no artigo 28.º-A, n.º 11, e no artigo 96.º, n.º 11, do Regime aplicável aos Outros Agentes pode ser revogada a qualquer momento pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho. A decisão de revogação põe termo à delegação dos poderes nela especificados. A decisão de revogação produz efeitos a partir do dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia* ou de uma data posterior nela especificada. A decisão de revogação não afeta os atos delegados já em vigor.

4. Assim que adotar um ato delegado, a Comissão notifica-o simultaneamente ao Parlamento Europeu e ao Conselho.

5. Os atos delegados adotado nos termos dos artigos 56.º-A, 56.º-B e 56.º-C do Estatuto, do artigo 13.º, n.º 3, do Anexo VII e do artigo 9.º do Anexo XI do mesmo, bem como dos artigos 28.º-A, n.º 11, e 96.º, n.º 11, do Regime aplicável aos Outros Agentes só entram em vigor se não tiverem sido formuladas objeções pelo Parlamento Europeu ou pelo Conselho no prazo de dois meses a contar da notificação desse ato ao Parlamento Europeu e ao Conselho, ou se, antes do termo desse prazo, o Parlamento Europeu e o Conselho tiverem informado a Comissão de que não têm objeções a formular. O referido prazo é prorrogado por dois meses por iniciativa do Parlamento Europeu ou do Conselho.”;

Artigo 113.º

Até 31 de dezembro de 2020, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório de avaliação do funcionamento do presente Estatuto.”;

61) O anexo I é alterado do seguinte modo:

a) A secção A passa a ter a seguinte redação:

**"A. Lugares tipo em cada grupo de funções, previstos no artigo 5.º, n.º 4**

1. Grupo de funções AD

Diretor-Geral	AD 15 – AD 16
Diretor	AD 14 – AD 15
Conselheiro ou equivalente	AD 13 – AD 14
Chefe de unidade ou equivalente	AD 9 – AD 14
Administrador	AD 5 – AD 12

2. Grupo de funções AST

Assistente sénior Desempenho de funções administrativas, técnicas ou de formação que impliquem um elevado nível de autonomia e de responsabilidade em termos de gestão de recursos humanos, execução orçamental ou coordenação política	AST 10 – AST 11
Assistente Desempenho de funções administrativas, técnicas ou de formação que impliquem um certo nível de autonomia, em especial no que respeita à execução da regulamentação e de instruções gerais, ou na qualidade de assistente pessoal de um membro da instituição, do chefe do gabinete de um membro, de um diretor-geral (adjunto) ou de um dirigente sénior equivalente	AST 1 – AST 9

3. Grupo de funções AST/SC

Secretário/escriturário Desempenho de funções de escriturário e secretariado, gestão administrativa e outras funções equivalentes que impliquem um certo nível de autonomia (*)	SC 1 – SC 6
--	-------------

(\*) O número de contínuos parlamentares no Parlamento Europeu não pode ser superior a 85.;

b) A secção B é alterada do seguinte modo:

**"B. Taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias**

1. Taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias nos grupos de funções AST e AD:

Grau	Assistentes	Administradores
13	—	15 %
12	—	15 %
11	—	25 %
10	20 %	25 %
9	8 %	25 %
8	25 %	33 %
7	25 %	36 %
6	25 %	36 %
5	25 %	36 %
4	33 %	—
3	33 %	—
2	33 %	—
1	33 %	—

2. Taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias no grupo de funções AST/SC:

Grau	Secretários/escriturários
SC 6	—
SC 5	12 %
SC 4	15 %
SC 3	17 %
SC 2	20 %
SC 1	25 %"

62) O Anexo II é alterado do seguinte modo:

a) No artigo 1.º, primeiro parágrafo, segundo período, a expressão "instituição" é substituída por "entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição";

b) No artigo 1.º, segundo parágrafo, o segundo período passa a ter a seguinte redação:

"No entanto, a entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode decidir que as condições relativas às eleições sejam definidas em função da escolha expressa pelo pessoal da instituição consultado através de referendo."

- c) No artigo 1.º, quarto parágrafo, a expressão "de ambos os grupos de funções" é substituída por "dos três grupos de funções";
- d) No artigo 2.º, segundo parágrafo, primeiro travessão, é suprimida a expressão "terceiro parágrafo do";
- 63) No Anexo IV, o artigo único é alterado do seguinte modo:
- a) No n.º 1, segundo parágrafo, a expressão "63 anos de idade" é substituída pela expressão "66 anos de idade";
- b) No n.º 1, é suprimido o terceiro parágrafo;
- c) No n.º 3, última linha do quadro, a expressão "59 a 64" é substituída pela expressão "59 a 65";
- d) No n.º 4, n.º 4, quarto parágrafo, a expressão "63 anos de idade" é substituída pela expressão "66 anos de idade";
- 64) O Anexo IV-A é alterado do seguinte modo:
- a) No Artigo 1.º, segundo parágrafo, a expressão "alínea e) do n.º 2 do artigo 55.º-A" é substituída por "Artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g)";
- b) No artigo 4.º, primeiro parágrafo, a expressão "um funcionário com mais de 55 anos de idade autorizado a reduzir a sua atividade para meio tempo com o objetivo de preparar a sua passagem à aposentação" é substituída por "o funcionário autorizado, nos termos do artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g), do Estatuto, a reduzir a sua atividade para meio tempo";
- 65) O Anexo V é alterado do seguinte modo:
- a) O artigo 6.º passa a ter a seguinte redação:
- "Artigo 6.º
- Para além das férias anuais, pode ser concedida, a pedido do funcionário, uma interrupção de serviço especial. 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,
- casamento de um filho: 2 dias,
- nascimento de um filho: 10 dias, a gozar nas 14 semanas seguintes ao nascimento,
- nascimento de um filho deficiente ou gravemente doente: 20 dias, a gozar nas 14 semanas seguintes ao nascimento,
- morte do cônjuge durante a licença de parto: um número de dias correspondente à restante licença de parto; no caso de o cônjuge não ser funcionário, a restante licença de parto é determinada aplicando, por analogia, o artigo 58.º do Estatuto,
- doença grave de um filho: até 2 dias,
- doença muito grave de um filho, comprovada por um atestado médico, ou hospitalização de um filho com idade até 12 anos: até 5 dias,
- falecimento de um filho: 4 dias,
- adoção de um filho: 20 semanas, ou 24 semanas em caso de adoção de uma criança deficiente.
- Cada filho adotado confere o direito a um único período de interrupção de serviço especial, que pode ser partilhado entre os pais adotivos se ambos forem funcionários. A interrupção de serviço especial só é concedida se o cônjuge do funcionário exercer uma atividade remunerada pelo menos a meio tempo. Se o cônjuge não trabalhar nas instituições da União e beneficiar de uma interrupção de serviço comparável, o número de dias correspondente é deduzido do direito do funcionário.
- A entidade competente para proceder a nomeações pode, se necessário, conceder uma interrupção de serviço especial suplementar nos casos em que a legislação nacional do país em que o processo de adoção tenha lugar e que não seja aquele em que o funcionário que adota esteja afetado, exija a estadia de um ou dos dois pais adotivos.
- é concedida uma interrupção de serviço especial de 10 dias se o funcionário não tiver direito à interrupção de serviço especial total de 20 ou 24 semanas ao abrigo da primeira frase do presente travessão; essa interrupção de serviço especial suplementar só é concedida uma vez por criança adotada.

Além disso, a instituição pode conceder uma interrupção de serviço especial no caso de aperfeiçoamento profissional, até ao limite previsto no programa de aperfeiçoamento profissional fixado pela instituição em execução do artigo 24.º-A do Estatuto.

Pode ainda ser concedida uma interrupção de serviço especial aos funcionários, a título excecional, em caso de trabalho excecional que ultrapasse as obrigações normais de um funcionário. Essa interrupção de serviço especial é concedida, no máximo, três meses depois de a entidade competente para proceder a nomeações se ter pronunciado sobre o caráter excecional do trabalho do funcionário.

Para efeitos do presente artigo, o parceiro não casado de um funcionário é tratado como cônjuge sempre que se verifiquem as três primeiras condições previstas no artigo 1.º, n.º 2, alínea c), do Anexo VII.

No caso das interrupções de serviço especiais previstas na presente secção, o eventual período de viagem é fixado por decisão especial, tendo em conta as necessidades específicas.;"

b) O artigo 7.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 7.º

Os funcionários com direito ao subsídio de expatriação ou de residência no estrangeiro têm direito a dois dias e meio de férias suplementares por ano, para visitar o respetivo país de origem.

O primeiro parágrafo é aplicável aos funcionários cujo local de afetação esteja situado no território dos Estados-Membros. Se o local de afetação se situar fora desse território, a duração das férias suplementares em razão do país de origem é fixada por decisão especial, tendo em conta as necessidades específicas.;"

66) O Anexo VI é alterado do seguinte modo:

a) O artigo 1.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 1.º

Dentro dos limites previstos no artigo 56.º do Estatuto, as horas extraordinárias efetuadas por funcionários dos graus SC 1 a SC 6 ou dos graus AST 1 a AST 4 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 e meia de tempo livre; todavia, a hora extraordinária, que for efetuada entre as 22 e as 7 horas ou num domingo ou em dia feriado, é compensada pela atribuição de duas horas 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 dos dois meses seguintes àquele durante o qual foram efetuadas as horas extraordinárias, a entidade competente para proceder a nomeações autoriza a remuneração das horas extraordinárias não compensadas pela percentagem de 0,56 % do vencimento base mensal por cada hora extraordinária, de acordo com o fixado na alínea 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.;"

b) O artigo 3.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 3.º

Não obstante as disposições anteriores, as horas extraordinárias efetuadas por certos grupos de funcionários dos graus SC 1 a SC 6 e dos graus AST 1 a AST 4 que trabalhem em condições especiais podem ser remuneradas sob a forma de uma gratificação fixa cujo montante e regras de atribuição são estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer da Comissão Paritária.;"

67) O Anexo VII é alterado do seguinte modo:

a) No artigo 1.º, n.º 3, a expressão "grau 3" é substituída por "grau AST 3";

b) No artigo 3.º, n.º 1, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"O direito a este abono tem início no primeiro dia do mês em que o filho começa a frequentar um estabelecimento de ensino primário e cessa no fim do mês em que esse filho conclui a sua educação ou completa 26 anos de idade, consoante o que ocorrer primeiro.;"

c) O artigo 7.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 7.º

1. O funcionário tem direito ao pagamento de um montante fixo correspondente às despesas de viagem para si próprio, cônjuge e pessoas a seu cargo que vivam efetivamente em sua casa:

- a) por ocasião do início de funções, do local de recrutamento para o local de afetação;
- b) por ocasião da cessação de funções, nos termos do artigo 47.º do Estatuto, do local de afetação para o local de origem definido no n.º 4 do presente artigo;
- c) por ocasião de qualquer transferência que implique mudança do local de afetação.

Em caso de morte de um funcionário, o cônjuge sobrevivente e as pessoas a cargo têm direito ao pagamento de um montante fixo nas mesmas condições.

As despesas de viagem dos filhos com menos de dois anos de idade ao longo de todo o ano civil não são reembolsadas.

2. O montante fixo é calculado com base no valor por quilómetro da distância geográfica que separa os locais referidos no n.º 1.

O valor da prestação é calculado do seguinte modo:

0 EUR por cada km entre	0 e 200 km
0,1895 EUR por cada km entre	201 e 1 000 km
0,3158 EUR por cada km entre	1 001 e 2 000 km
0,1895 EUR por cada km entre	2 001 e 3 000 km
0,0631 EUR por cada km entre	3 001 e 4 000 km
0,0305 EUR por cada km entre	4 001 e 10 000 km
0 EUR por cada km acima de	10 000 km.

À referida prestação é adicionado um montante fixo suplementar de:

— 94,74 EUR se a distância geográfica entre os locais referidos no n.º 1 for entre 600 km e 1 200 km;

— 189,46 EUR se a distância geográfica entre os locais referidos no n.º 1 for superior a 1 200 km.

Os referidos montantes por quilómetro e o montante fixo suplementar são atualizados anualmente na mesma proporção da remuneração.

3. Não obstante o n.º 2, as despesas de viagem relacionadas com uma transferência que implique uma mudança entre um local de afetação dentro do território dos Estados-Membros da União Europeia e um local de afetação fora desse território, ou com uma transferência que implique uma mudança entre locais de afetação fora desse território, são reembolsadas sob a forma de um pagamento de montante fixo baseado no custo da viagem por avião na classe imediatamente superior à classe "turística".

4. O local de origem do funcionário é determinado no momento do início de funções, tendo em conta o local do recrutamento ou, mediante pedido expresso e devidamente fundamentado, o seu centro de interesses. Esta determinação pode ser revista posteriormente, enquanto o interessado estiver em funções ou por ocasião da cessação de funções, através de uma decisão especial 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 do território dos Estados-Membros da União, ou para o exterior dos países e territórios mencionados no Anexo II do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e do território dos Estados-Membros da Associação Europeia de Comércio Livre.;

d) O artigo 8.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 8.º

"1. Os funcionários que beneficiam do subsídio de expatriação ou de residência no estrangeiro têm direito, dentro dos limites previstos no n.º 2, ao pagamento anual de um montante fixo correspondente às despesas de viagem entre o local de afetação e o local de origem, tal como definidos no artigo 7.º, para si próprio e, no caso dos funcionários que beneficiam do abono de lar, para o cônjuge e pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º.

Caso dois cônjuges sejam funcionários da União Europeia, cada um tem direito, para si e para as pessoas a cargo, ao pagamento de um montante fixo relativo às despesas de viagem, de acordo com as disposições anteriores; cada pessoa a cargo dá direito a um único pagamento. No que se refere aos filhos a cargo, o pagamento é determinado de acordo com o pedido dos cônjuges, com base no local de origem de um ou outro dos cônjuges.

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

As eventuais modificações da base de cálculo, que resultem de uma alteração da situação familiar e ocorram após a data do pagamento dos montantes em questão, não dão lugar à reposição por parte do interessado.

As despesas de viagem dos filhos com menos de dois anos de idade ao longo de todo o ano civil não são reembolsadas.

2. O montante fixo é calculado com base no valor por quilómetro da distância geográfica que separa o local de afetação do funcionário do seu local de origem.

Caso o local de origem, tal como definido no artigo 7.º, se situe fora do território dos Estados-Membros da União, ou fora dos países e territórios mencionados no Anexo II do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e do território dos Estados-Membros da Associação Europeia de Comércio Livre, o montante fixo é calculado com base no valor por quilómetro da distância geográfica que separa o local de afetação do funcionário da capital do Estado-Membro do qual seja nacional. Os funcionários cujo local de origem se situe fora do território dos Estados-Membros da União, ou fora dos países e territórios mencionados no Anexo II do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia e do território dos Estados-Membros da Associação Europeia de Comércio Livre, e que não sejam nacionais de um dos Estados-Membros, não têm direito ao pagamento em montante fixo.

O valor da prestação é calculado do seguinte modo:

0 EUR por cada km entre	0 e 200 km
0,3790 EUR por cada km entre	201 e 1 000 km
0,6316 EUR por cada km entre	1 001 e 2 000 km
0,3790 EUR por cada km entre	2 001 e 3 000 km
0,1262 EUR por cada km entre	3 001 e 4 000 km
0,0609 EUR por cada km entre	4 001 e 10 000 km
0 EUR por cada km acima de	10 000 km.

À referida prestação é adicionado um montante fixo suplementar de:

— 189,48 EUR se a distância geográfica entre o local de afetação e o local de origem for entre 600 km e 1 200 km;

— 378,93 EUR se a distância geográfica entre o local de afetação e o local de origem for superior a 1 200 km.

As referidas prestações e os montante fixos suplementares são atualizados anualmente na mesma proporção da remuneração.

3. O funcionário que, no decurso de um ano civil, tiver cessado as suas funções por motivo diferente de falecimento ou beneficiar de uma licença sem vencimento só tem direito a parte do pagamento em montante fixo referido nos n.ºs 1 e 2, calculado proporcionalmente ao tempo passado na situação de atividade, caso o período de atividade ao serviço de uma instituição da União no decurso do mesmo ano tiver sido inferior a nove meses.

4. Os n.ºs 1, 2 e 3 do presente artigo são aplicáveis aos funcionários cujo local de afetação esteja situado no território dos Estados-Membros. Um funcionário cujo local de afetação esteja situado fora do território dos Estados-Membros tem direito, para si e, se tiver direito ao abono de lar, para o seu cônjuge e pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º, em cada ano civil, ao pagamento de um montante fixo para despesas de viagem para o seu local de origem ou, até ao limite destas despesas, ao reembolso das despesas de viagem para outro local. Todavia, se o cônjuge e as pessoas a cargo na aceção do artigo 2.º, n.º 2, não viverem com o funcionário no local da afetação, têm direito, em

cada ano civil, ao reembolso das despesas de viagem do local de origem para o local de afetação ou, até ao limite destas despesas, ao reembolso das despesas de viagem até outro local.

O pagamento em montante fixo é baseado no custo da viagem por avião em classe "turística".;

e) O artigo 9.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 9.º

1. Dentro dos limites máximos previstos, um funcionário que seja obrigado a mudar de residência para cumprir o disposto no artigo 20.º do Estatuto aquando do início das suas funções ou da sua transferência para um novo local de afetação e que não tenha recebido, de outra proveniência, o reembolso das mesmas despesas, tem direito ao reembolso das despesas ocasionadas pela mudança do mobiliário e bens pessoais, incluindo despesas de seguro com a cobertura de riscos correntes (quebra, roubo, incêndio).

Esses limites têm em conta a situação familiar do funcionário à data da mudança de residência, bem como os custos médios associados à mudança e ao respetivo seguro.

A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição adota disposições gerais para a execução do presente número.

2. Em caso de cessação de funções ou de morte de um funcionário, as despesas ocasionadas pela mudança de residência entre o seu local de afetação e o local de origem são reembolsadas dentro dos limites definidos no n.º 1. Se o funcionário falecido for solteiro, essas despesas são pagas aos seus sucessores.

3. O funcionário titular deve efetuar 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 artigo 6.º, n.º 4, segundo parágrafo. As despesas de mudança de residência efetuadas após o termo dos prazos previstos no presente número, só excepcionalmente podem ser reembolsadas e mediante decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações."

f) O artigo 13.º é alterado do seguinte modo:

i) O n.º 3 passa a ter a seguinte redação:

"3. A Comissão procede, de dois em dois anos, à revisão dos valores indicados no n.º 2, alínea a). Esta revisão faz-se com base num relatório sobre os preços dos hotéis, restaurantes e serviços de restauração, tendo em conta os índices de evolução desses preços. Para efeitos dessa revisão, a Comissão decide através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto.";

ii) É aditado o seguinte número:

"4. Não obstante o n.º 1, as despesas de alojamento incorridas por um funcionário no âmbito de deslocações em serviço aos principais locais de trabalho da sua instituição, como referido no Protocolo n.º 6 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, podem ser reembolsadas com base num montante fixo que não exceda o limite máximo fixado para os Estados-Membros em questão.";

g) No artigo 13.º-A, a expressão "diferentes instituições" é substituída por "entidades competentes para proceder a nomeações das instituições";

h) O artigo 17.º é alterado do seguinte modo:

i) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. As importâncias devidas ao funcionário são pagas no local e na moeda do país em que o funcionário exerça as suas funções ou, a pedido do funcionário, em euros num banco na União Europeia.";

ii) No n.º 2, o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"Nas condições fixadas por disposições estabelecidas por comum acordo entre as entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição, após parecer do Comité do Estatuto, o funcionário pode apresentar um pedido de transferência especial regular de uma parte do seu vencimento.";

iii) No n.º 3, primeiro período, é inserida a expressão "na moeda do Estado-Membro em questão" após a expressão "serão efetuadas".

iv) No n.º 4, primeiro período, é aditada a expressão "na moeda local" após a expressão "para outro Estado-Membro";

68) O Anexo VIII é alterado do seguinte modo:

a) No artigo 3.º, alínea b), a expressão "previsto nos artigos 41.º e 50.º" é substituída por "previsto nos artigos 41.º, 42.º-C e 50.º"

b) O artigo 5.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 5.º

Não obstante o disposto no artigo 2.º, o funcionário que permaneça em funções depois da idade de aposentação tem direito a um acréscimo da sua pensão, igual a 1,5 % do vencimento base tido em conta para o cálculo da pensão, por cada ano de trabalho após esta idade, sem que o total da pensão possa exceder 70 % do seu último vencimento base, na aceção, conforme o caso, do segundo ou do terceiro parágrafo do artigo 77.º do Estatuto.

Este aumento é igualmente conferido em caso de falecimento, se o funcionário se manteve em funções após a idade de aposentação.;

c) No artigo 6.º, a expressão "do grau 1, primeiro escalão" é substituída por "do grau AST 1, primeiro escalão";

d) O artigo 9.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 9.º

O funcionário que cesse as suas funções antes de atingir a idade de aposentação pode solicitar que o gozo da pensão de aposentação seja:

a) Diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atinge a idade de aposentação; ou

b) Imediato, desde que tenha, pelo menos, 58 anos de idade. Nesse caso, a pensão de aposentação é reduzida em função da idade do interessado à data do início do gozo da pensão.

A pensão é reduzida de 3,5 % por cada ano de antecipação em relação à idade em que o funcionário teria adquirido o direito à pensão de aposentação, na aceção do artigo 77.º do Estatuto. Se a diferença entre a idade

em que seria adquirido o direito à pensão de aposentação, na aceção do artigo 77.º do Estatuto, e a idade do funcionário interessado nesse momento ultrapassar um número exato de anos, é acrescentado um ano suplementar à redução.;"

e) No artigo 11.º, n.º 2, segundo parágrafo, o termo "instituição" é substituído pela expressão "entidade competente para proceder a nomeações da instituição";

f) O artigo 12. é alterado do seguinte modo:

i) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. O funcionário de idade inferior à idade de aposentação, cujas funções cessem por motivo diferente de morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação imediata ou diferida, tem direito, à data da cessação de funções:

a) Se tiver cumprido menos de um ano de serviço, e desde que não tenha beneficiado da aplicação do artigo 11.º, n.º 2, ao pagamento de uma compensação por cessação de funções igual ao triplo das importâncias descontadas no seu vencimento base relativas à sua contribuição para a pensão de aposentação, após dedução das importâncias eventualmente pagas nos termos dos artigos 42.º e 112.º do Regime aplicável aos Outros Agentes;

b) Nos outros casos, aos benefícios previstos no artigo 11.º, n.º 1, ou ao pagamento do respetivo equivalente atuarial a uma empresa privada de seguros ou a um fundo de pensões à sua escolha, que garanta:

i) que o capital não será reembolsado,

ii) o pagamento de uma renda mensal a partir da idade de 60 anos, no mínimo, e de 66 anos, no máximo,

iii) a inclusão de disposições em matéria de reversão ou de pensão de sobrevivência,

iv) que a transferência para outro seguro ou outro fundo só seja autorizada em condições idênticas às descritas nas subalíneas i), ii) e iii)."

ii) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

"2. Não obstante o n.º 1, alínea b), o funcionário de idade inferior à idade de aposentação que, desde que iniciou o exercício das suas funções, tenha efetuado pagamentos a um regime de pensões nacional, a um seguro privado ou a um fundo de pensões, à sua escolha, para a constituição ou a manutenção dos seus direitos de pensão, que preencham os requisitos constantes do n.º 1, que cesse definitivamente funções por razões diferentes da morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação imediata ou diferida, tem direito, no momento da aposentação, ao pagamento de uma compensação por cessação de funções igual ao equivalente atuarial dos seus direitos de pensão adquiridos durante o serviço nas instituições. Nesses casos, as importâncias pagas para a constituição ou a manutenção dos seus direitos de pensão no regime de pensões nacional em aplicação dos artigos 42.º e 112.º do Regime aplicável aos Outros Agentes são deduzidos da compensação por cessação.";

g) No artigo 15.º, a expressão "fizer 63 anos" é substituída pela expressão "atingir a idade de aposentação";

h) No artigo 18.º-A, a expressão "antes dos 63 anos" é substituída pela expressão "antes da idade de aposentação", a expressão "completasse 63 anos" é substituída pela expressão "atingisse a idade de aposentação" e a expressão "aos 63 anos de idade" é substituída pela expressão "ao atingir a idade de aposentação";

i) No artigo 27.º, segundo parágrafo, a expressão "adaptada" é substituída por "atualizada";

j) O artigo 45.º é alterado do seguinte modo:

i) No terceiro parágrafo, a expressão "do país de residência" é substituída por "da União Europeia";

ii) No quarto parágrafo, primeiro período, a expressão "da União Europeia no" é inserida depois da expressão "banco do";

iii) No quarto parágrafo, segundo período, é suprimida a expressão "em euros num banco do país da sede da instituição ou";

69) O Anexo IX é alterado do seguinte modo:

a) No artigo 2.º, n.º 3, o termo "instituições" é substituído pela expressão "entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição";

b) No artigo 5.º, n.º 1, o primeiro período passa a ter a seguinte redação:

"É criado em cada instituição um Conselho de Disciplina, a seguir designado "Conselho", exceto nos casos em que duas ou mais agências decidam, nos termos do artigo 9.º, n.º 1-A, do Estatuto, criar um Conselho Comum.";

c) O artigo 30.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 30.º

"Sem prejuízo do artigo 2.º, n.º 3, a entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode adotar, após consulta ao Comité do Pessoal, disposições de execução do presente anexo, caso considere necessário.";

70) O Anexo X é alterado do seguinte modo:

a) O artigo 6.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 6.º

O funcionário tem direito, por ano civil, a férias anuais de dois dias úteis por cada mês de serviço.

Não obstante o primeiro parágrafo, os funcionários já afetados num país terceiro em 1 de janeiro de 2014 têm direito a:

— três dias úteis, de 1 de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014;

— dois dias úteis e meio, de 1 de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015.";

b) O artigo 7.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 7.º

No ano do início ou da cessação de funções num país terceiro, o funcionário tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês inteiro de serviço, a dois dias úteis por fração de mês superior a 15 dias e a um dia útil por cada fração de mês igual ou inferior a 15 dias.

Se um funcionário, por razões não imputáveis às necessidades do serviço, não tiver gozado na totalidade as suas férias anuais antes do final do ano civil em curso, o reporte de férias para o ano seguinte não pode exceder 14 dias úteis.";

c) Ao artigo 8.º é aditado o seguinte parágrafo:

"Os funcionários que participem em cursos de formação profissional nos termos do artigo 24.º-A do Estatuto e a quem foi atribuído um período de recuperação nos termos do primeiro parágrafo comprometem-se, se adequado, a combinar os seus períodos de formação profissional com o seu período de recuperação.";

d) No artigo 9.º, o n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. O período de férias anuais pode ser gozado seguido ou interpoladamente, de acordo com a conveniência do funcionário e tendo em conta as necessidades do serviço. Deve, contudo, compreender pelo menos um período de duas semanas consecutivas.";

e) O artigo 10.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 10.º

1. É fixado um subsídio de condições de vida em função do local de afetação do funcionário, em percentagem de um montante de referência. Esse montante de referência é constituído pelo total do vencimento base bem como pelo subsídio de expatriação, abono de lar e abono por filho a cargo, deduzindo-se os descontos obrigatórios mencionados no presente Estatuto e nos regulamentos adotados para aplicação do mesmo.

Caso o lugar de afetação do funcionário seja um país cujas condições de vida podem ser consideradas equivalentes às habituais na União Europeia, não é pago qualquer subsídio dessa natureza.

Para os outros lugares de afetação, o subsídio de condições de vida é fixado tendo em conta, nomeadamente, os seguintes parâmetros:

- meio sanitário e hospitalar
- condições de segurança
- condições climatéricas
- grau de isolamento
- outras condições locais.

O subsídio de condições de vida fixado para cada lugar de afetação é anualmente objeto de avaliação e, se for caso disso, de uma revisão por parte da entidade competente para proceder a nomeações, após parecer do Comité de Pessoal.

A entidade competente para proceder a nomeações pode decidir atribuir um prémio suplementar, além do

subsídio de condições de vida, caso se trate de um funcionário com mais do que uma afetação num local considerado difícil ou muito difícil. Esse prémio suplementar não excede 5 % do montante de referência a que se refere o primeiro parágrafo, e a entidade competente para proceder a nomeações fundamenta devidamente as suas decisões individuais, a fim de respeitar a igualdade de tratamento, baseando-se no nível de dificuldade da afetação precedente.

2. Caso as condições de vida no lugar de afetação ponham em perigo a segurança física do funcionário, é-lhe pago um subsídio complementar, a título temporário, por decisão especial e fundamentada da entidade competente para proceder a nomeações. Esse subsídio é fixado em percentagem do montante de referência, definido no n.º 1, primeiro parágrafo:

- se a entidade recomendar aos seus agentes que não instalem a família ou outras pessoas a cargo no lugar de afetação em causa, desde que essa recomendação seja seguida;
- se a autoridade decidir reduzir temporariamente o número dos agentes em exercício no lugar de afetação em causa.

Em casos devidamente justificados, a entidade competente para proceder a nomeações pode também determinar que uma afetação não é adequada para famílias. O subsídio supra mencionado é pago aos agentes que respeitam essa determinação.

3. As disposições de aplicação do presente artigo são decididas pela entidade competente para proceder a nomeações.";

f) No primeiro período do artigo 11.º, a expressão "Bélgica" é substituída por "União Europeia";

g) O artigo 13.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 13.º

Tendo em vista assegurar em toda a medida do possível a igualdade do poder de compra dos funcionários, independentemente do lugar de afetação, o coeficiente de correção previsto no artigo 12.º é atualizado uma vez por ano, nos termos do Anexo XI. No que diz respeito à atualização, todos os valores, tal como fixados nos atos jurídicos relevantes, são entendidos como valores de referência. A Comissão publica os valores atualizados, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

Contudo, se a variação do custo de vida, medida segundo o coeficiente de correção e a taxa de câmbio correspondente, se revelar superior a 5 % desde a última atualização para um determinado país, realiza-se uma atualização provisória de adaptação desse coeficiente pelo procedimento previsto no primeiro parágrafo.";

h) O artigo 23.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 23.º

Com base numa lista de países a definir pela entidade competente para proceder a nomeações, e se o funcionário não beneficiar de um alojamento posto à sua disposição pela instituição, a entidade competente para proceder a nomeações paga ao funcionário um subsídio de alojamento ou reembolsa a renda paga pelo funcionário.

O subsídio de alojamento é pago mediante apresentação de um contrato de arrendamento, salvo se, por motivos

devidamente fundamentados, relacionados com as práticas e as condições locais no lugar de afetação no país terceiro em causa, a entidade competente para proceder a nomeações dispensar do cumprimento dessa obrigação. O subsídio de alojamento é calculado, principalmente, em função do nível das funções do funcionário e, acessoriamente, da composição da família a seu cargo.

A renda é reembolsada, desde que o alojamento tenha sido expressamente autorizado pela entidade competente para proceder a nomeações e corresponda, principalmente, ao nível das funções do funcionário e, acessoriamente, à composição da família a seu cargo.

As regras de aplicação do presente artigo são estabelecidas pela entidade competente para proceder a nomeações. O subsídio de alojamento nunca pode exceder os custos incorridos pelo funcionário.";

71) O Anexo XI passa a ter a seguinte redação:

"ANEXO XI

## REGRAS DE EXECUÇÃO DOS ARTIGOS 64.º E 65.º DO ESTATUTO

### CAPÍTULO 1

#### ATUALIZAÇÃO ANUAL DO NÍVEL DAS REMUNERAÇÕES PREVISTO NO ARTIGO 65.º, N.º 1, DO ESTATUTO

##### Secção 1

##### Fatores que determinam as atualizações anuais

###### Artigo 1.º

###### 1. Relatório do Serviço de Estatística da União Europeia (Eurostat)

Para efeitos da atualização prevista no artigo 65.º, n.º 1, do Estatuto e no artigo 13.º do Anexo X, o Eurostat elabora anualmente, antes do final do mês de outubro, um relatório sobre a evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo, as paridades económicas entre Bruxelas e certos locais nos Estados-Membros e em países terceiros, se necessário, e a evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais.

###### 2. Evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo

O Eurostat elabora um índice para determinar a evolução do custo de vida para os funcionários da União na Bélgica e no Luxemburgo. Este índice (a seguir designado "índice conjunto") é calculado através da ponderação da inflação nacional (medida pelos índices harmonizados de preços no consumidor (IHPC), no caso da Bélgica, e pelo índice de preços no consumidor (IPC), no caso do Luxemburgo) entre o mês de junho do ano anterior e o mês de junho do ano em curso, de acordo com a distribuição dos funcionários afetados a esses Estados-Membros.

###### 3. Evolução do custo de vida fora de Bruxelas

a) O Eurostat calcula, de acordo com os institutos nacionais de estatística ou outras autoridades competentes dos Estados-Membros conforme previsto no Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho (\*) (a seguir designados "institutos nacionais de estatística ou outras autoridades competentes dos Estados-Membros"), as paridades económicas que estabelecem as equivalências do poder de compra:

(\*) Regulamento (CE) n.º 223/2009 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2009, relativo às Estatísticas Europeias e que revoga o Regulamento (CE, Euratom) n.º 1101/2008 relativo à transmissão de informações abrangidas pelo segredo estatístico ao Serviço de Estatística das Comunidades Europeias, o Regulamento (CE) n.º 322/97 do Conselho relativo às estatísticas comunitárias e a Decisão 89/382/CEE, Euratom do Conselho que cria o Comité do Programa Estatístico das Comunidades Europeias (JO L 87 de 31.3.2009, p. 164).

- i) das remunerações pagas aos funcionários da União em serviço nas capitais dos Estados-Membros, com exceção dos Países Baixos, relativamente aos quais é utilizado o índice de Haia em vez do de Amesterdão, e em determinados outros locais de afetação, por referência a Bruxelas,
  - ii) das pensões dos funcionários pagas nos Estados-Membros, por referência à Bélgica;
- b) As paridades económicas referem-se ao mês de junho de cada ano.
- c) As paridades económicas são calculadas de forma a que cada posição elementar possa ser atualizada duas vezes por ano e verificada por inquérito direto pelo menos de cinco em cinco anos. Para efeitos da atualização das paridades económicas, o Eurostat utiliza a evolução do índice harmonizado de preços no consumidor dos Estados-Membros e os índices mais adequados, tal como definidos pelo "Grupo dos artigos 64.º e 65.º do Estatuto" a que se refere o artigo 13.º.
- d) A evolução do custo de vida fora da Bélgica e do Luxemburgo, no decurso do período de referência, é medida através dos índices implícitos. Esses índices são calculados multiplicando o índice conjunto pela variação da paridade económica.

#### 4. *Evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais (indicadores específicos)*

- a) Para medir a percentagem da evolução positiva ou negativa do poder de compra das remunerações nas funções públicas nacionais, o Eurostat, com base nos dados fornecidos antes do final de setembro pelos institutos nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados-Membros, calcula indicadores específicos refletindo a evolução das remunerações reais dos funcionários nacionais da administração central, entre o mês de julho do ano anterior e o mês de julho do ano em curso. Ambas devem incluir um doze avos de todos os elementos pagos anualmente.

Os indicadores específicos são estabelecidos sob duas formas:

- i) um indicador para cada um dos grupos de funções, tal como definidos no Estatuto,
- ii) um indicador médio ponderado com base nos efetivos dos funcionários públicos nacionais correspondentes a cada grupo de funções.

Cada um desses indicadores é estabelecido em termos brutos e líquidos reais. Na passagem do bruto ao líquido, têm-se em conta os descontos obrigatórios e os elementos fiscais gerais.

Para estabelecer os indicadores brutos e líquidos para o total da União Europeia, o Eurostat utiliza uma amostra composta pelos seguintes Estados-Membros: Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria, Polónia, Suécia e Reino Unido. O Parlamento Europeu e o Conselho, deliberando sob proposta da Comissão nos termos do artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, podem adotar uma nova amostra que represente, no mínimo, 75 % do produto interno bruto (PIB) da União e que será aplicável a partir do ano seguinte ao da sua aprovação. Os resultados por país são ponderados na proporção do adequado agregado do PIB nacional, medido utilizando as paridades de poder de compra indicadas nas estatísticas mais recentes, publicadas de acordo com as definições das contas nacionais constantes do Sistema Europeu de Contas em vigor nesse momento.

- b) A pedido do Eurostat, os institutos nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados Membros fornecem-lhe as informações complementares que este julgue necessárias para estabelecer um indicador específico que meça corretamente a evolução do poder de compra dos funcionários públicos nacionais.

Se, após uma nova consulta dos institutos nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados Membros, o Eurostat constatar anomalias estatísticas nas informações obtidas ou a impossibilidade de estabelecer indicadores que avaliem corretamente, do ponto de vista estatístico, a evolução dos rendimentos reais dos funcionários públicos de determinado Estado-Membro, relata o facto à Comissão, fornecendo-lhe todos os elementos de apreciação.

- c) Para além dos indicadores específicos, o Eurostat calcula indicadores de controlo. Um destes indicadores assume a forma de dados relativos à massa salarial em termos reais per capita nas administrações centrais, estabelecidos de acordo com as definições das contas nacionais constantes do Sistema Europeu de Contas em vigor no momento considerado.

O Eurostat faz acompanhar o seu relatório sobre os indicadores específicos de observações relativas às divergências entre estes e a evolução dos indicadores de controlo mencionados na presente alínea.

### Artigo 2.º

Para efeitos do artigo 15.º do presente anexo, a Comissão procede regularmente a um levantamento das necessidades das instituições em matéria de recrutamento.

### Secção 2

#### Modalidades da atualização anual das remunerações e pensões

### Artigo 3.º

1. Nos termos do artigo 65.º do Estatuto, com base nos critérios definidos na secção 1 do presente anexo, as remunerações e pensões são atualizadas antes do final de cada ano, com efeitos a partir de 1 de julho.

2. O valor da atualização é igual ao produto do índice conjunto pelo indicador específico. A atualização é fixada em termos líquidos em percentagem igual para todos.

3. O valor da atualização assim fixado é incorporado, segundo o método a seguir indicado, na tabela de vencimentos base constante do artigo 66.º do Estatuto e no Anexo XIII do Estatuto, bem como nos artigos 20.º, 93.º e 133.º do Regime aplicável aos Outros Agentes:

- a) O montante da remuneração e da pensão líquidas sem coeficiente de correção é acrescido ou diminuído do valor da atualização acima referida,
- b) A nova tabela de vencimentos base é estabelecida determinando-se o montante bruto correspondente, após a dedução do imposto efetuada tendo em conta o n.º 4 e os descontos obrigatórios ao abrigo dos regimes da segurança social e de pensões, ao montante da remuneração líquida,
- c) Para esta conversão de montantes líquidos em montantes brutos, é tida em conta a situação de um funcionário solteiro que não beneficie dos subsídios e abonos previstos no Estatuto.

4. Para efeitos da aplicação do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68, os montantes que figuram no artigo 4.º desse regulamento são multiplicados por um fator composto:

- a) Pelo fator resultante da atualização precedente; e/ou
- b) Pela taxa de atualização das remunerações a que se refere o n.º 2.

5. Não se aplica qualquer coeficiente de correção na Bélgica e no Luxemburgo. Os coeficientes de correção são aplicáveis:

- a) Às remunerações pagas aos funcionários da União Europeia em serviço nos outros Estados-Membros e em outros locais de afetação determinados;
- b) Não obstante o artigo 82.º, n.º 1, do Estatuto, às pensões da União Europeia pagas nos outros Estados-Membros em relação à parte correspondente aos direitos adquiridos antes de 1 de maio de 2004,

são determinadas com base nos rácios entre as paridades económicas correspondentes a que se refere o artigo 1.º do presente anexo e as taxas de câmbio especificadas no artigo 63.º do Estatuto para os países pertinentes.

São aplicáveis as modalidades previstas no artigo 8.º do presente anexo que dizem respeito à retroatividade do efeito dos coeficientes de correção aplicáveis nos locais de afetação com elevada inflação.

6. Com efeito retroativo entre a data de aplicação e a data de entrada em vigor da nova atualização, as instituições procedem à correspondente atualização, positiva ou negativa, das remunerações e pensões dos funcionários, antigos funcionários e outros beneficiários.

Se essa atualização retroativa implicar uma reposição de montantes pagos em excesso, esta reposição pode ser realizada ao longo de um período máximo de 12 meses a contar da data de entrada em vigor próxima atualização anual.

## CAPÍTULO 2

## ATUALIZAÇÕES INTERMÉDIAS DAS REMUNERAÇÕES E PENSÕES (ARTIGO 65.º, N.º 2, DO ESTATUTO)

## Artigo 4.º

1. Com efeitos a partir de 1 de janeiro, a atualização intermédia das remunerações e pensões previstas no artigo 65.º, n.º 2, do Estatuto é decidida em caso de variação sensível do custo de vida entre junho e dezembro (por referência ao limiar de sensibilidade definido no artigo 6.º do presente anexo) e tendo em conta a previsão da evolução do poder de compra durante o período de referência anual em curso.

2. Tais atualizações intermédias são tidas em conta na atualização anual das remunerações.

## Artigo 5.º

1. O Eurostat estabelece anualmente, no mês de março, a previsão da evolução do poder de compra para o período em causa, com base nas informações prestadas na reunião prevista no artigo 13.º do presente anexo.

Se essa previsão revelar uma percentagem negativa, metade desta é tida em conta na atualização intermédia.

2. A evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo é medida pelo índice conjunto para o período compreendido entre junho e dezembro do ano civil precedente.

3. Para cada um dos locais de afetação que tenham sido objeto de fixação de um coeficiente de correção (com exclusão da Bélgica e do Luxemburgo), é calculada uma estimativa das paridades económicas a que se refere o artigo 1.º, n.º 3, válida para o mês de dezembro. A evolução do custo de vida é calculada de acordo com o artigo 1.º, n.º 3.

## Artigo 6.º

1. O limiar de sensibilidade para o período de seis meses referido no artigo 5.º, n.º 2, do presente anexo é a percentagem correspondente a 6 % para um período de doze meses.

2. Para aplicação do limiar, é utilizado o procedimento a seguir indicado, sem prejuízo do artigo 5.º, n.º 1, segundo parágrafo, do presente anexo:

- a) Se o limiar de sensibilidade for atingido ou ultrapassado na Bélgica e no Luxemburgo (medido pela evolução do índice conjunto entre junho e dezembro), as remunerações são atualizadas para o conjunto dos locais de acordo com o procedimento de atualização anual;
- b) Se o limiar de sensibilidade não for atingido na Bélgica e no Luxemburgo, apenas são atualizados os coeficientes de correção dos locais onde a evolução do custo de vida (expressa pela evolução dos índices implícitos entre junho e dezembro) tenha ultrapassado o limiar de sensibilidade.

## Artigo 7.º

Para os efeitos do artigo 6.º do presente anexo:

O valor da atualização é igual ao índice conjunto multiplicado, se for caso disso, por metade do indicador específico previsional se este for negativo.

Os coeficientes de correção são iguais ao rácio entre a paridade económica em causa e a taxa de câmbio correspondente prevista no artigo 63.º do Estatuto, multiplicado, se o limiar de atualização não for atingido relativamente à Bélgica e ao Luxemburgo, pelo valor da atualização.

## CAPÍTULO 3

**DATA DE PRODUÇÃO DE EFEITOS DO COEFICIENTE DE CORREÇÃO (LOCAIS DE AFETAÇÃO COM FORTE AUMENTO DO CUSTO DE VIDA)**

## Artigo 8.º

1. Relativamente aos locais com um forte aumento do custo de vida (medido pela evolução dos índices implícitos) o coeficiente de correção produz efeitos antes de 1 de janeiro, para a atualização intermédia, ou antes de 1 de julho, para a atualização anual. Neste caso, trata-se de fazer coincidir a perda do poder de compra com a que seria registada num local de afetação onde a evolução do custo de vida correspondesse ao limiar de sensibilidade.

2. As datas de produção de efeitos da atualização anual são:

a) 16 de maio, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 6 %;

b) 1 de maio, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 10 %.

3. As datas de produção de efeitos da atualização intermédia são:

a) 16 de novembro, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 6 %;

b) 1 de novembro, para os locais de afetação cuja taxa de inflação seja superior a 10 %.

## CAPÍTULO 4

**CRIAÇÃO E ELIMINAÇÃO DE COEFICIENTES DE CORREÇÃO (ARTIGO 64.º DO ESTATUTO)**

## Artigo 9.º

1. As autoridades competentes dos Estados-Membros em causa, a administração de uma instituição da União ou os representantes dos funcionários da União num determinado local de afetação, podem solicitar a criação de um coeficiente de correção específico para o local em questão.

O pedido apresentado para esse efeito deve ser fundamentado em elementos objetivos que revelem uma distorção sensível, durante vários anos, do poder de compra num determinado local de afetação em relação ao verificado na capital do Estado-Membro em causa (exceto para os Países Baixos, onde a referência é Haia em vez de Amesterdão). Se o Eurostat confirmar o caráter sensível (superior a 5 %) e duradouro da distorção, a Comissão estabelece, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto, um coeficiente de correção para o local em questão.

2. A Comissão decide, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto, deixar de aplicar um coeficiente de correção específico a um determinado local. Nesse caso, a decisão deve ser baseada num dos seguintes elementos:

a) Um pedido, apresentado pelas autoridades competentes do Estado-Membro em causa, pela administração de uma instituição da União ou pelos representantes dos funcionários da União num determinado local de afetação, que revele que o custo de vida nesse local de afetação apresenta uma diferença (inferior a 2 %) que deixou de ser significativa em relação ao registado na capital do Estado-Membro em causa. O caráter duradouro dessa convergência deve ser validado pelo Eurostat;

b) o facto de ter deixado de haver funcionários e agentes temporários da União afetados a esse local.

## CAPÍTULO 5

**MODERAÇÃO E CLÁUSULAS DE EXCEÇÃO**

## Artigo 10.º

O valor do indicador específico usado para a atualização anual está sujeito a um limite superior de 2 % e a um limite inferior de -2 %. Caso o valor do indicador específico exceda o limite superior ou seja menor que o limite inferior, utiliza-se o valor do limite para calcular o valor da atualização.

Caso seja aplicável o artigo 11.º, o primeiro parágrafo não se aplica.

O resto da atualização anual, resultante da diferença entre o valor da atualização calculado com o indicador específico e o valor da atualização calculado com o limite, é aplicado a partir de 1 de abril do ano seguinte.

#### Artigo 11.º

1. Se é prevista, por parte da Comissão, uma descida do PIB da União no ano em curso, e o indicador específico for positivo, utiliza-se apenas parte do indicador específico para calcular o valor da atualização. O resto do valor da atualização, correspondente ao resto do indicador específico, é aplicado a partir de uma data posterior, no ano seguinte. Este resto do valor da atualização não é tomado em consideração para efeitos do artigo 10.º. O valor do PIB da União, as consequências em relação a divisão do indicador específico e a data de aplicação determinam-se de acordo com a tabela seguinte:

PIB da União	Consequências em relação ao indicador específico	Data de pagamento da segunda parte
[- 0,1 %; - 1 %]	33 %; 67 %	1 de abril do ano n + 1
[- 1 %; - 3 %]	0 %; 100 %	1 de abril do ano n + 1
abaixo de - 3 %	0 %	—

2. Caso se verifique uma discrepância entre a previsão mencionada no n.º 1 e os dados definitivos sobre o PIB da União disponibilizados pela Comissão, e se os dados definitivos alteram as consequências previstas na tabela do n.º 1, as necessárias correções, incluindo as adaptações retroativas, quer positivas quer negativas, realizam-se segundo a mesma tabela.

3. Qualquer montante de referência atualizado, resultante de uma correção é publicado pela Comissão, no prazo de 2 semanas após essa correção, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

4. Quando resulte da aplicação do n.º 1 ou do n.º 2 que o valor do indicador específico não teve tradução na atualização das remunerações e pensões, esse valor servirá de base para o cálculo de uma futura atualização, quando o aumento cumulativo do PIB da União, a partir do ano em que o n.º 1 ou o n.º 2 foi aplicado, se tornar positivo. Em qualquer caso, o valor mencionado no primeiro período está sujeito, por analogia, aos limites e princípios previstos no artigo 10.º do presente anexo. A evolução do PIB da União é regularmente medida pelo Eurostat para este fim.

5. Se pertinente, as consequências jurídicas resultantes da aplicação do artigo 10.º e do presente artigo continuam a produzir efeitos, mesmo após a data de expiração do presente anexo referida no artigo 15.º.

## CAPÍTULO 6

### PAPEL DO EUROSTAT E RELAÇÕES COM OS INSTITUTOS DE ESTATÍSTICA NACIONAIS OU OUTRAS AUTORIDADES ADEQUADAS DOS ESTADOS-MEMBROS

#### Artigo 12.º

O Eurostat tem por missão controlar a qualidade dos dados de base e dos métodos estatísticos aplicados com vista a elaborar os elementos utilizados na atualização das remunerações. O Eurostat deve, nomeadamente, fazer avaliações ou realizar os estudos necessários a esse controlo.

#### Artigo 13.º

O Eurostat convoca anualmente em março uma reunião de um grupo de trabalho composto por especialistas dos serviços nacionais de estatística ou outras autoridades adequadas dos Estados-Membros, denominado "Grupo dos artigos 64.º e 65.º do Estatuto".

Nessa ocasião, procede-se à análise da metodologia estatística e da sua aplicação no que respeita aos indicadores específicos e de controlo, ao índice conjunto e às paridades económicas.

As informações que permitem estabelecer a previsão da evolução do poder de compra tendo em vista a atualização intermédia das remunerações devem ser comunicadas ao grupo, bem como os dados relativos à evolução da duração do trabalho nas administrações centrais.

#### Artigo 14.º

Cada Estado-Membro comunica ao Eurostat, a pedido deste, quaisquer elementos com incidência direta ou indireta na composição e na evolução das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais.

### CAPÍTULO 7

#### DISPOSIÇÃO FINAL E CLÁUSULA DE REVISÃO

#### Artigo 15.º

1. O presente anexo é aplicável entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2023.
2. Antes de 31 de março de 2022, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório. Esse relatório deve tomar em consideração o levantamento realizado nos termos do artigo 2.º do presente anexo e avaliar, nomeadamente, se a evolução do poder de compra das remunerações e pensões dos funcionários da União está de acordo com a evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais. Com base neste relatório, se for caso disso, a Comissão apresenta uma proposta de alteração do presente anexo bem como do artigo 66.º-A do Estatuto, com base no artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.
3. Enquanto o Parlamento Europeu e o Conselho não adotarem um regulamento com base numa proposta da Comissão, o presente anexo e o artigo 66.º-A do Estatuto continuam a ser provisoriamente aplicáveis, após as datas de expiração previstas no n.º 1 do presente artigo e no artigo 66.º-A do Estatuto.
4. No fim de 2018, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório intercalar sobre a aplicação do presente anexo e do artigo 66.º-A do Estatuto.;

72) O Anexo XII é alterado do seguinte modo:

a) O artigo 2.º passa a ter a seguinte redação:

#### "Artigo 2.º

1. Qualquer atualização da taxa de contribuição produz efeitos a partir de 1 de julho, em simultâneo com a atualização anual da remuneração prevista no artigo 65.º do Estatuto. Nenhuma atualização pode conduzir a uma contribuição superior ou inferior em um ponto percentual à taxa válida para o ano anterior.

2. A diferença estabelecida entre a atualização da taxa de contribuição que teria resultado do cálculo atuarial e a atualização resultante da variação referida no último período do n.º 1, não é recuperada nem, consequentemente, tida em conta nos cálculos atuariais subsequentes. A taxa de contribuição que tenha resultado do cálculo atuarial é mencionada no relatório da avaliação a que se refere o artigo 1.º do presente anexo.;

b) 4.º, n.º 6, a expressão "12 anos" é substituída por "30 anos";

c) No artigo 10.º, n.º 2, e no artigo 11.º, n.º 2, a expressão "12 anos" é substituída por "30 anos";

d) É inserido o seguinte artigo:

#### "Artigo 11.º-A

Até 2020, para a aplicação do artigo 4.º, n.º 6, do artigo 10.º, n.º 2, e do artigo 11.º, n.º 2, do presente anexo, a média móvel é calculada com base na seguinte escala temporal:

	Em 2017 – 22 anos
Em 2014 – 16 anos	Em 2018 – 24 anos
Em 2015 – 18 anos	Em 2019 – 26 anos
Em 2016 – 20 anos	Em 2020 – 28 anos";

e) O artigo 12.º passa a ter a seguinte redação:

#### "Artigo 12.º

A taxa referida nos artigos 4.º e 8.º do anexo VIII para o cálculo dos juros compostos é definida como a taxa efetiva prevista no artigo 10.º do presente anexo e, se necessário, é objeto de uma atualização no momento das avaliações atuariais quinquenais.

No que respeita à atualização, deve entender-se como taxa de referência a taxa referida nos artigos 4.º e 8.º do Anexo VIII. A Comissão publica a taxa efetiva atualizada, no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.;

f) O artigo 14.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 14.º

1. Em 2022, a Comissão deve apresentar um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Esse relatório toma em consideração as implicações orçamentais do presente anexo e avalia o equilíbrio atuarial do sistema de pensões. Com base nesse relatório, se for caso disso, a Comissão apresenta uma proposta de alteração do presente anexo.

2. Em 2018, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório intercalar sobre a aplicação do presente anexo.;

73) O Anexo XIII é alterado do seguinte modo:

a) No artigo 7.º, n.º 2, terceiro parágrafo, a expressão "adaptação" é substituída por "atualização";

b) São suprimidos os artigos 10.º e 14.º a 17.º e o artigo 18.º, n.º 2;

c) No artigo 18.º, n.º 1, a expressão "adaptados" é substituída por "atualizados" e a expressão "adaptação" é substituída por "atualização";

d) O artigo 19.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 19.º

Não obstante o Regulamento (UE) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho (\*), os artigos 63.º, 64.º, 65.º, 82.º e 83.º-A do Estatuto, os anexos XI e XII do Estatuto, e o artigo 20.º, n.º 1, e os artigos 64.º, 92.º e 132.º do Regime aplicável aos Outros Agentes, com a respetiva redação antes de 1.11.2013, mantêm-se em vigor exclusivamente para aplicação de qualquer adaptação que seja necessária para, nos termos do artigo 266.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, dar cumprimento a um acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia sobre a aplicação desses artigos.

(\*). Regulamento (UE) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho de 22 de outubro de 2013, que altera o Estatuto do Funcionários da União Europeia e do Regime Aplicável aos Outros Agentes da União Europeia (JO L 287 29.10.2013, p. 15).;

e) O artigo 20.º é alterado do seguinte modo:

i) É suprimido o n.º 2;

ii) No n.º 3, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"As pensões destes funcionários só estão sujeitas ao coeficiente de correção se a residência do funcionário coincidir com a do último local de afetação ou com o país do local de origem na aceção do artigo 7.º, n.º 4, do Anexo VII. No entanto, por razões familiares ou médicas, os funcionários aposentados podem solicitar à entidade competente para proceder a nomeações a alteração do respetivo local de origem; tal decisão tem lugar após apresentação, pelo interessado, de documentos que justifiquem devidamente o seu pedido.";

iii) No n.º 4, é revogado o último período;

f) O artigo 21.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 21.º

Não obstante o artigo 77.º, segundo parágrafo, segundo período, do Estatuto, o funcionário que tiver iniciado funções antes de 1 de maio de 2004 adquire 2 % do vencimento referido naquela disposição por anuidade, calculada nos termos do artigo 3.º do Anexo VIII.

O funcionário que tiver iniciado funções no período entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013 adquire 1,9 % do vencimento referido naquela disposição por anuidade, calculada nos termos do artigo 3.º do Anexo VIII.";

g) O artigo 22.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 22.º

1. Os funcionários com 20 anos de serviço ou mais em 1 de maio de 2004 adquirem o direito à pensão de aposentação aos 60 anos de idade.

Os funcionários com idade igual ou superior a 35 anos em 1 de maio de 2014 e que tenham iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2014 adquirem o direito à pensão de aposentação na idade fixada no quadro seguinte:

Idade em 1 de maio de 2014	Idade de aposentação	Idade em 1 de maio de 2014	Idade de aposentação
Igual ou superior a 60 anos	60 anos	47 anos	62 anos e 6 meses
59 anos	60 anos e 2 meses	46 anos	62 anos e 8 meses
58 anos	60 anos e 4 meses	45 anos	62 anos e 10 meses

Idade em 1 de maio de 2014	Idade de aposentação	Idade em 1 de maio de 2014	Idade de aposentação
57 anos	60 anos e 6 meses	44 anos	63 anos e 2 meses
56 anos	60 anos e 8 meses	43 anos	63 anos e 4 meses
55 anos	61 anos	42 anos	63 anos e 6 meses
54 anos	61 anos e 2 meses	41 anos	63 anos e 8 meses
53 anos	61 anos e 4 meses	40 anos	63 anos e 10 meses
52 anos	61 anos e 6 meses	39 anos	64 anos e 3 meses
51 anos	61 anos e 8 meses	38 anos	64 anos e 4 meses
50 anos	61 anos e 11 meses	37 anos	64 anos e 5 meses
49 anos	62 anos e 2 meses	36 anos	64 anos e 6 meses
48 anos	62 anos e 4 meses	35 anos	64 anos e 8 meses

Os funcionários que tenham menos de 35 anos de idade em 1 de maio de 2014 adquirem o direito à pensão de aposentação aos 65 anos de idade.

No entanto, para os funcionários com idade igual ou superior a 45 anos em 1 de maio de 2014 e que tenham iniciado funções entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013, a idade de aposentação mantém-se aos 63 anos.

Para os funcionários em atividade antes de 1 de janeiro de 2014, a idade de aposentação a ter em consideração para todas as referências à idade de aposentação no presente Estatuto é determinada de acordo com as disposições anteriores, salvo disposição em contrário do Estatuto.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 2.º do Anexo VIII, se o funcionário que entrou ao serviço antes de 1 de janeiro de 2014 permanecer em funções após a idade em que teria adquirido o direito a uma pensão de aposentação, tem direito a um acréscimo de 2,5 % do seu último vencimento base por ano trabalhado após esta idade, sem que o total da pensão possa exceder 70 % do seu último vencimento base na aceção, conforme o caso, do segundo ou do terceiro parágrafos do artigo 77.º do Estatuto.

Todavia, para os funcionários de idade igual ou superior a 50 anos ou com 20 anos de serviço ou mais em 1 de maio de 2004, o acréscimo da pensão previsto no parágrafo anterior não pode ser inferior a 5 % do montante dos direitos à pensão adquiridos aos 60 anos de idade.

Este aumento é igualmente conferido em caso de morte, se o funcionário se manteve em funções para além da idade em que teria adquirido o direito a uma pensão de aposentação.

Se, de acordo com o Anexo IV-A, um funcionário que tiver iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2014 e trabalhe a tempo parcial, contribuir para o regime de pensões proporcionalmente ao período em que trabalhou, os acréscimos de direitos, previstos no presente número, são aplicados na mesma proporção.

3. Se o funcionário se aposentar antes de atingir a idade de aposentação definida no presente artigo, só é aplicada metade da redução prevista no artigo 9.º, n.º 1, alínea b), do Anexo VIII em relação ao período entre os 60 anos de idade e a idade de aposentação.

4. Não obstante o n.º 1, segundo parágrafo, do artigo único do Anexo IV, um funcionário a quem seja aplicável uma idade de aposentação inferior a 65 anos nos termos do n.º 1, recebe o subsídio previsto no referido anexo, nas condições nele previstas até ao dia em que atinja a idade de aposentação.

Contudo, acima dessa idade e até aos 65 anos, o funcionário continua a receber o subsídio até atingir a pensão de aposentação máxima, a menos que se aplique o artigo 42.º-C do Estatuto.;

h) O artigo 23.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 23.º

"1. Sempre que se aplique o artigo 52.º, alínea a), do Estatuto e sem prejuízo do disposto no artigo 50.º, o funcionário no ativo antes de 1 de janeiro de 2014 é automaticamente aposentado no último dia do mês em que atingir a idade de 65 anos. Para os funcionários no ativo antes de 1 de janeiro de 2014, pela expressão "idade de 66 anos" e "65 anos" constante do artigo 78.º, segundo parágrafo, e do artigo 81.º-A, n.º 1, alínea b), do Estatuto, e do artigo 12.º, n.º 1, alínea b), do Anexo VIII, entende-se "idade de 65 anos" e "65 anos";

2. Não obstante o artigo 52.º do Estatuto, os funcionários que tiverem iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2014 e que cessem funções antes da idade em que teriam adquirido o direito a uma pensão de aposentação nos termos do artigo 22.º do presente anexo, podem solicitar a aplicação do artigo 9.º, n.º 1, alínea b), do Anexo VIII

a) Até 31 de dezembro de 2015, a partir dos 55 anos de idade

b) Até 31 de dezembro de 2016, a partir dos 57 anos de idade.

3. Não obstante o artigo 50.º, oitavo parágrafo, do Estatuto, os funcionários que sejam afastados no interesse de serviço nos termos do artigo 50.º, primeiro parágrafo, do Estatuto tem direito ao pagamento de uma pensão nos termos do artigo 9.º do Anexo VIII com base na tabela seguinte:

Data da decisão nos termos do artigo 50.º, primeiro parágrafo	Idade
Até 31 de dezembro de 2016	55 anos
Depois de 31 de dezembro de 2016	58 anos"

i) É inserido o seguinte artigo:

"Artigo 24.º-A

No caso de uma pensão fixada antes de 1 de janeiro de 2014, o direito do titular à pensão continua a ser determinado, após essa data, de acordo com as regras aplicadas no momento da fixação inicial do seu direito. O mesmo se aplica à cobertura pelo Regime Comum de Seguro de Doença.";

j) O artigo 28.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 28.º

1. Os agentes referidos no artigo 2.º do Regime aplicável aos Outros Agentes, cujo contrato esteja em curso em 1 de maio de 2004 e sejam nomeados funcionários após essa data e antes de 1 de janeiro de 2014, têm direito, no momento da aposentação, a um ajustamento atuarial dos direitos de pensão adquiridos como agentes temporários, que tenha em conta a mudança da sua idade de aposentação, a que se refere o artigo 77.º do Estatuto.

2. Os agentes referidos nos artigos 2.º, 3.º-A e 3.º-B do Regime aplicável aos Outros Agentes, cujo contrato esteja em curso em 1 de janeiro de 2014 e sejam nomeados funcionários após essa data, têm direito, no momento da aposentação, a um ajustamento atuarial dos direitos de pensão adquiridos como agentes temporários ou contratuais, que tenha em conta a mudança da sua idade de aposentação, a que se refere o artigo 77.º do Estatuto caso tenham, no mínimo, 35 anos de idade em 1 de maio de 2014.";

k) É aditada a seguinte secção:

"Secção 5

Artigo 30.º

1. Não obstante o Anexo I, secção A, ponto 2, o seguinte quadro de lugares-tipo no grupo de funções AD é aplicável aos funcionários no ativo em 31 de dezembro de 2013:

Diretor-Geral	AD 15 – AD 16
Diretor	AD 14 – AD 15

Chefe de unidade ou equivalente	AD 9 – AD 14
Conselheiro ou equivalente	AD 13 – AD 14
Administrador sénior em transição	AD 14
Administrador em transição	AD 13
Administrador	AD 5 – AD 12

2. Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014, a entidade competente para proceder a nomeações classifica os funcionários no ativo em 31 de dezembro de 2013 no grupo de funções AD de acordo com os lugares-tipo a seguir indicados:

- Os funcionários que se encontravam no grau AD 14 em 31 de dezembro de 2013 e que não eram diretor ou equivalente, chefe de unidade ou equivalente ou conselheiro ou equivalente são afetados ao lugar-tipo "Administrador sénior em transição";
- Os funcionários que se encontravam no grau AD 13 em 31 de dezembro de 2013 e que não eram chefe de unidade ou equivalente ou conselheiro ou equivalente são afetados ao lugar-tipo "Administrador em transição";
- Os funcionários que se encontravam no grau AD 9 a AD 14 em 31 de dezembro de 2013 e que eram chefe de Unidade ou equivalente são afetados ao lugar-tipo "chefe de Unidade ou equivalente".
- Os funcionários que se encontravam no grau AD 13 a AD 14 em 31 de dezembro de 2013 e que eram conselheiro ou equivalente são afetados ao lugar-tipo "conselheiro ou equivalente".
- Os funcionários que se encontravam no grau AD 5 a AD 12 em 31 de dezembro de 2013 e que não eram chefe de unidade ou equivalente são afetados ao lugar-tipo "Administrador".

3. Não obstante o n.º 2, os funcionários nos graus AD 9 a AD 14 com responsabilidades especiais podem ser afetados pela entidade competente para proceder a nomeações antes de 31 de dezembro de 2015 ao lugar-tipo "chefe de unidade ou equivalente" ou "conselheiro ou equivalente". Cada entidade competente para proceder a nomeações determina as disposições de execução do presente artigo. Contudo, o número total de funcionários que beneficia desta disposição não pode ultrapassar 5 % do número de funcionários do grupo de funções AD em 31 de dezembro de 2013.

4. A afetação a um lugar-tipo é válida até o funcionário ser afetado a uma nova função correspondente a um outro lugar-tipo.

5. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 12, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador, recebem, a partir de 1 de janeiro de 2016, um acréscimo no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 4, e o grau AD 12, escalão 3.

6. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 12, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador, e que beneficiem da medida prevista no n.º 5, recebem, após dois anos, um acréscimo adicional no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 5, e o grau AD 12, escalão 4.

7. Não obstante o n.º 5, são aplicáveis as seguintes disposições aos funcionários de grau AD 12 que ocupem um lugar de administrador, recrutados antes de 1 de maio de 2004 e que não tenham sido promovidos entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013:

a) Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários no escalão 8 recebem, a partir de 1 de janeiro de 2016, um acréscimo no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 4, e o grau AD 12, escalão 3.

b) Desde que beneficiem da medida referida na alínea a), os funcionários no escalão 8 recebem, após dois anos, um acréscimo adicional no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 12, escalão 5, e o grau AD 12, escalão 4.

8. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 13, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador em transição, recebem, a partir de 1 de janeiro de 2016, um acréscimo no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 13, escalão 4, e o grau AD 13, escalão 3.

9. Desde que satisfaçam as condições previstas no artigo 44.º, primeiro parágrafo, os funcionários de grau AD 13, escalão 5, que ocupem um lugar de administrador em transição, e que beneficiem da medida prevista no n.º 8, recebem, após dois anos, um acréscimo adicional no vencimento base equivalente à diferença entre o vencimento correspondente ao grau AD 13, escalão 5, e o grau AD 13, escalão 4.

10. Os funcionários que recebam o acréscimo no vencimento base previsto nos n.ºs 5 a 9 e subsequentemente nomeados chefe de unidade ou equivalente ou conselheiro ou equivalente no mesmo grau mantêm esse acréscimo no vencimento base.

11. Não obstante o primeiro período do artigo 46.º, os funcionários nomeados para o grau imediatamente superior e que beneficiem do acréscimo no vencimento base previsto nos n.ºs 5, 6, 8 e 9 são colocados no segundo escalão desse grau. Perdem o benefício do acréscimo no vencimento base previsto nos n.ºs 5, 6, 8 e 9.

12. O acréscimo no vencimento base previsto no n.º 7 não é pago na sequência de promoção e não é incluído na base utilizada para determinar o acréscimo no vencimento base mensal referido no artigo 7.º, n.º 5, do presente anexo.

#### Artigo 31.º

1. Não obstante a secção A, ponto 2, do Anexo I, o seguinte quadro de lugares-tipo no grupo de funções AST é aplicável aos funcionários no ativo em 31 de dezembro de 2013:

Assistente sénior em transição	AST 10 – AST 11
Assistente em transição	AST 1 – AST 9
Assistente administrativo em transição	AST 1 – AST 7
Agente de apoio em transição	AST 1 – AST 5

2. Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014, a entidade competente para proceder a nomeações classifica os funcionários ativos em 31 de dezembro de 2013 no grupo de funções AST de acordo com os lugares-tipo a seguir indicados:

a) Os funcionários que se encontravam no grau AST 10 ou AST 11 em 31 de dezembro de 2013 são afetados ao lugar-tipo "assistente sénior em transição".

b) Os funcionários não abrangidos pela alínea a) que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria B ou que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria C ou D e transitaram para o grupo de funções AST sem restrições, bem como funcionários AST recrutados após 1 de maio de 2004, são afetados ao lugar-tipo "assistente em transição".

c) Os funcionários não abrangidos pelas alíneas a) e b) que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria C são afetados ao lugar-tipo "assistente administrativo em transição".

d) Os funcionários não abrangidos pelas alíneas a) e b) que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria D são afetados ao lugar-tipo "agente de apoio em transição".

3. A afetação a um lugar-tipo é válida até o funcionário ser afetado a uma nova função correspondente a um outro lugar-tipo. Os assistentes administrativos em transição e os agentes de apoio em transição podem ser afetados ao lugar-tipo de assistente, tal como definido na secção A do anexo I, apenas de acordo com o procedimento previsto no artigo 4.º e no artigo 29.º, n.º 1, do Estatuto. A promoção é autorizada apenas nas carreiras correspondentes a cada lugar-tipo indicado no n.º 1.

4. Não obstante o artigo 6.º, n.º 1, do Estatuto e do anexo I, secção B, o número de lugares vagos no grau imediatamente superior necessário para efeitos de promoção é calculado separadamente para os agentes de apoio em transição. São aplicáveis as seguintes taxas de multiplicação:

	Grau	Taxa
Agentes de apoio em transição	5	—
	4	10 %
	3	22 %
	2	22 %
	1	—

No que se refere aos agentes de apoio em transição, a análise comparativa dos méritos para efeitos de promoção (artigo 45.º, n.º 1, do Estatuto) é tida em consideração entre funcionários elegíveis do mesmo grau e classificação.

5. Os assistentes administrativos em transição e os agentes de apoio em transição que, antes de 1 de maio de 2004, se encontravam na antiga categoria C ou D, continuam a ter direito à concessão de um descanso compensatório ou a remuneração, se as necessidades de serviço não tiverem permitido o descanso de compensação antes do termo dos dois meses seguintes àquele em que foram efetuadas as horas extraordinárias, nas condições previstas no anexo VI.

6. Os funcionários que tenham sido autorizados, nos termos do artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g), do Estatuto e do artigo 4.º do anexo IV-A do Estatuto, a exercer a sua atividade a tempo parcial por um período com início antes de 1 de janeiro de 2014 e com termo após essa data podem continuar a fazê-lo nas mesmas condições durante um período total máximo de cinco anos.

7. Para os funcionários cuja idade de aposentação seja, nos termos do artigo 22.º do presente anexo, inferior a 65 anos, o período de três anos referido no artigo 55.º-A, n.º 2, alínea g), do Estatuto pode ultrapassar a sua idade de aposentação, sem todavia exceder a idade de 65 anos.

#### Artigo 32.º

Não obstante o artigo 1.º, quarto parágrafo, primeiro período, do Anexo II do Estatuto, não é obrigatório garantir a representação do grupo de funções AST/SC no Comité de Pessoal até às próximas eleições de um novo Comité de Pessoal no qual o pessoal AST/SC possa estar representado.”;

#### Artigo 33.º

Não obstante o artigo 40.º, n.º 2, do Estatuto, se um funcionário estiver, em 31 de dezembro de 2013, estado em licença sem vencimento por um período superior a 10 anos ao longo de toda a sua carreira, a duração total da licença sem vencimento, por razões de interesse pessoal, não pode exceder 15 anos na carreira completa do funcionário.”

#### Artigo 2.º

O Regime aplicável aos Outros Agentes da União Europeia é alterado do seguinte modo:

- 1) No artigo 1.º, é suprimido o segundo travessão;
- 2) Ao artigo 2.º é aditada a seguinte alínea:
  - "f) O agente admitido para ocupar um lugar pertencente ao quadro de efetivos anexo à secção do orçamento correspondente a uma agência, na aceção do artigo 1.º-A, n.º 2, do Estatuto, e ao qual as autoridades orçamentais conferiram caráter temporário, exceto os diretores e subdiretores de agências referidos no ato da União Europeia que institui a agência e os funcionários destacados numa agência no interesse de serviço.”;
- 3) É suprimido o artigo 3.º;
- 4) No artigo 3.º-B, alínea b), a subalínea i) passa a ter a seguinte redação:
  - "i) funcionários ou agentes temporários dos grupos de funções AST/SC e AST.”;
- 5) No artigo 8.º, primeiro parágrafo, a expressão "a alínea a) do artigo 2.º" é substituída por "o artigo 2.º, alínea a), ou o artigo 2.º, alínea f).”;
- 6) No artigo 10.º, é suprimido o n.º 4;
- 7) O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:
  - a) No primeiro parágrafo, primeiro período, a expressão "artigos 11.º a 26.º" é substituída por "artigos 11.º a 26.º-A”;
  - b) No terceiro parágrafo, a expressão "segundo parágrafo" é substituída por "terceiro parágrafo”;

8) O artigo 12.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"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 na base geográfica mais ampla possível dentre os nacionais dos Estados-Membros da União.

Os agentes temporários são escolhidos sem distinção de raça, de convicções políticas, filosóficas ou religiosas, de sexo ou de orientação sexual e independentemente do seu estado civil ou da sua situação familiar.

Nenhum lugar pode ser reservado para os nacionais de um Estado-Membro. Todavia, o princípio da igualdade entre os cidadãos da União permite a cada instituição adotar medidas apropriadas caso seja observado um desequilíbrio prolongado e significativo entre as nacionalidades dos agentes temporários que não seja justificado por critérios objetivos. Essas medidas apropriadas devem ser justificadas e não darão origem a outros critérios de recrutamento que não os baseados no mérito. Antes da adoção das referidas medidas corretivas, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, aprova disposições gerais de execução do presente número nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

Após um período de três anos com início em 1 de janeiro de 2014, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do parágrafo anterior.

A fim de facilitar a admissão na base geográfica mais ampla possível, as instituições envidam esforços no sentido de proporcionar um ensino multilingue e multicultural aos filhos do seu pessoal.;

b) No n.º 5, a expressão "cada instituição" é substituída por "a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo";

9) O artigo 14.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 14.º

1. O agente temporário efetua um estágio de nove meses.

Quando, no decurso do estágio, o agente temporário estiver impedido de exercer funções por motivo de doença, da licença de maternidade prevista no artigo 58.º do Estatuto ou de acidente durante um período seguido de um mês, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode prolongar o estágio por um período correspondente.

A duração total do estágio não pode em caso algum ultrapassar 15 meses.

2. Em caso de inaptidão manifesta do agente temporário, pode ser elaborado um relatório a qualquer momento antes do termo do período de estágio.

Esse relatório é comunicado ao interessado que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis. O relatório e as observações serão imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente temporário à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo. Com base nesse relatório, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode decidir despedir o agente temporário antes do final do estágio, mediante pré-aviso de um mês, ou afetar o agente temporário a outro serviço durante o tempo remanescente do período de estágio.

3. O mais tardar um mês antes do termo do período de estágio, é feito um relatório sobre a aptidão do agente temporário para desempenhar as tarefas correspondentes às suas funções, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao agente temporário que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis.

Se o relatório concluir pelo despedimento ou, a título excepcional, pelo prolongamento do estágio, nos termos do n.º 1, o relatório e as observações devem ser imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente temporário à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo.

O agente temporário que não tiver dado provas suficientes, em termos de trabalho e conduta, para manter o seu lugar é despedido.

A decisão final é tomada com base no relatório a que se refere o presente número, bem como na base de elementos à disposição da entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, sobre a conduta do agente temporário no que se refere ao título II do Estatuto.

4. O agente temporário, que for despedido, tem direito a uma indemnização igual a um terço do seu vencimento base por cada mês de estágio efetuado";

10) Ao artigo 15.º, n.º 1, primeiro parágrafo, é aditado o seguinte período:

"O agente temporário cuja classificação foi estabelecida de acordo com os critérios adotados pela entidade a que se refere o artigo 6.º primeiro parágrafo, mantém a antiguidade de escalão adquirida nessa qualidade quando for admitido como agente temporário no mesmo grau na sequência imediata desse período.;"

11) O artigo 16.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 16.º

Os artigos 42.º-A e 42.º-B e os artigos 55.º a 61.º do Estatuto, relativos a licenças, a duração e horário de trabalho, a horas extraordinárias, a trabalho contínuo, ao dever de disponibilidade no local de trabalho ou no domicílio e a feriados são aplicáveis por analogia. As licenças especiais, as licenças parentais e as licenças para assistência a família não podem prolongar-se para além da duração do contrato. Além disso, os artigos 41.º, 42.º, 45.º e 46.º do Estatuto aplicam-se por analogia aos agentes temporários referidos no artigo 29.º do anexo XIII do Estatuto, independentemente da data de admissão.

Todavia, as faltas por doença, com remuneração, previstas no artigo 59.º do Estatuto, não podem exceder três meses ou o tempo de serviço completado pelo agente, se este for superior. Estas faltas não podem prolongar-se para além da duração do contrato.

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 33.º;

12) O artigo 17.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 17.º

A título excecional, o agente temporário pode beneficiar, a seu pedido, de uma licença sem vencimento por motivos imperiosos de ordem pessoal. O artigo 12.º-B do Estatuto continua a ser aplicável durante a licença sem vencimento.

A autorização nos termos do artigo 12.º-B não é concedida a um agente temporário que pretenda exercer uma atividade profissional, remunerada ou não, que implique lobbying ou representação junto da sua instituição e que possa levar à existência ou possibilidade de um conflito com os interesses legítimos da instituição.

A entidade referida no artigo 6.º, primeiro parágrafo, fixa a duração desta licença que não pode ultrapassar um quarto do tempo de serviço cumprido pelo interessado, nem ser superior a:

— três meses se o agente contar menos de quatro anos de antiguidade,

— doze meses nos casos restantes.

A duração da licença concedida nos termos do primeiro parágrafo não é tomada em consideração para efeitos do primeiro parágrafo do artigo 44.º do Estatuto.

Durante o período de gozo da licença do agente temporário, suspende-se a proteção contra os riscos de doença e acidente prevista no artigo 28.º

Todavia, o agente temporário, que não exerça qualquer atividade profissional lucrativa pode, a seu pedido, formulado o mais tardar no decurso do mês posterior ao início da licença sem vencimento, continuar a beneficiar da proteção contra os riscos referidos no artigo 28.º, desde que pague as cotizações previstas nesse artigo, na proporção de metade durante o período de licença; as contribuições são calculadas sobre o último vencimento base do agente.

Por outro lado, o agente temporário referido no artigo 2.º, alíneas c) ou d), que prove a impossibilidade de adquirir direitos à pensão através de um outro regime de pensão, pode, a seu pedido, continuar a adquirir novos direitos à pensão durante o período de gozo da sua licença sem vencimento, desde que pague uma cotização igual ao triplo do valor previsto no artigo 41.º; as cotizações são calculadas com base no vencimento base do agente temporário correspondente ao seu grau e escalão.

As mulheres cuja licença de parto tenha início antes do termo do contrato têm direito a licença de parto e subsídio de maternidade.;

13) O artigo 20.º é alterado do seguinte modo:

a) No n.º 1, a expressão "adaptação" é substituída por "atualização";

b) No n.º 3, a expressão "contribuição especial" é substituída por "contribuição de solidariedade";

c) No artigo 18.º, o n.º 4 passa a ter a seguinte redação:

"4. O artigo 44.º do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários.;"

14) O artigo 28.º-A é alterado do seguinte modo:

a) No último período do n.º 3, a expressão "adaptada" é substituída por "atualizada";

b) No n.º 10, a expressão "instituições da União" é substituída por "entidades das instituições a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo.;"

c) O n.º 11 passa a ter a seguinte redação:

"A Comissão apresenta, de dois em dois anos, um relatório sobre a situação financeira do regime de seguro de desemprego. Independentemente desse relatório, a Comissão pode, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º do Estatuto, adaptar as contribuições previstas no n.º 7 do presente artigo, se o equilíbrio do regime o exigir.";

15) No artigo 33.º, n.º 1, segundo parágrafo, a expressão "65 anos" é substituída pela expressão "66 anos";

16) O artigo 34.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 34.º

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 35.º a 38.º.

Em caso de falecimento de um agente titular de um subsídio de invalidez ou em caso de morte de um antigo agente referido no artigo 2.º, alíneas a), c), d), e) ou f), e titular de uma pensão de aposentação ou que tenha cessado as suas funções antes de atingir a idade de aposentação e que tenha solicitado que o gozo da sua pensão de aposentação seja diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atinja a idade de aposentação, os que tiverem direito, tal como se encontram definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, beneficiam de uma pensão de sobrevivência nas condições previstas no referido anexo.

Em caso de desaparecimento há mais de um ano, quer de um agente temporário quer de um antigo agente titular de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de aposentação quer ainda de um antigo agente temporário cujas funções cessaram antes da idade de aposentação e que tenha pedido o diferimento do pagamento da sua pensão de aposentação para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse a idade de aposentação, o disposto nos capítulos V e VI do anexo VIII do Estatuto, relativamente às pensões provisórias, aplica-se por analogia ao cônjuge e às pessoas consideradas a cargo do desaparecido.";

17) No artigo 36.º, primeiro parágrafo, terceiro período, a expressão "nas alíneas a), c) ou d) do artigo 2.º" é substituída por "no artigo 2.º, alíneas a), c), d), e) ou f),";

18) No artigo 37.º, quarto parágrafo, a expressão "antes da idade de 63 anos" é substituída pela expressão "antes da idade de aposentação", a expressão "atingisse 63 anos" é substituída pela expressão "atingisse a idade de aposentação" e a expressão "das alíneas a), c) ou d) do artigo 2.º" é substituída por "do artigo 2.º, alíneas a), c), d), e) ou f),";

19) O artigo 39.º, n.º 1 passa a ter a seguinte redação:

"1. Ao cessar funções, o agente temporário, na aceção do artigo 2.º, tem direito à pensão de aposentação, à transferência do equivalente atuarial ou ao pagamento do

subsídio por cessação de funções nas condições previstas no capítulo 3 do título V do Estatuto e no anexo VIII. Quando o agente tenha direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos à pensão são reduzidos proporcionalmente ao montante dos pagamentos efetuados por força do artigo 42.º";

20) No artigo 42.º, o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

"De acordo com as condições a fixar pela entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, o agente tem a faculdade de requerer que essa entidade efetue os pagamentos que ele seja obrigado a fazer para a constituição ou manutenção de seu direito a pensão no seu país de origem.";

21) O artigo 47.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 47.º

Para além da cessação por morte, o contrato do agente temporário cessa:

a) No final do mês em que o agente atinja 66 anos de idade ou, se for caso disso, na data fixada nos termos do artigo 52.º, segundo e terceiro parágrafos, do Estatuto; ou

b) Nos contratos por tempo determinado:

i) na data fixada no contrato;

ii) findo o período de pré-aviso nele fixado, que dá ao agente e à instituição a faculdade de rescindir o contrato antes do seu termo. O prazo de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço, com um mínimo de um mês e um máximo de três meses. Relativamente a um agente temporário cujo contrato tenha sido renovado, esse prazo é no máximo de seis meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez confirmada por um atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite referido, durante a gravidez, confirmada por atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência. 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 das suas funções e a data de termo do contrato;

iii) se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas no artigo 12.º, n.º 2, alínea a), sem prejuízo do recurso à derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, é aplicável o período de pré-aviso previsto na subalínea ii) da presente alínea; ou

c) Nos contratos por tempo indeterminado:

- i) findo o prazo de pré-aviso previsto no contrato; o período de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço cumprido, com um mínimo de três meses e um máximo de dez meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez, confirmada por atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite referido, durante a gravidez, confirmada por, atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência; ou
- ii) se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas no artigo 12.º, n.º 2, alínea a), sem prejuízo do recurso à derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, o período de pré-aviso previsto na subalínea i) da presente alínea é aplicável.";

22) É inserido o seguinte artigo:

"Artigo 48.º-A

No decurso de qualquer legislatura, o artigo 50.º do Estatuto pode ser aplicado por analogia a um máximo de cinco agentes temporários superiores dos grupos políticos no Parlamento Europeu que se encontrem no grau AD 15 ou AD 16, desde que tenham atingido a idade de 55 anos e tenham 20 anos de serviço nas instituições europeias e, pelo menos, dois anos e meio de antiguidade no seu último grau.";

23) No artigo 50.º-C, é suprimido o n.º 2;

24) Ao título II é aditado o seguinte capítulo:

"CAPÍTULO 11

**DISPOSIÇÕES ESPECIAIS APLICÁVEIS AOS AGENTES TEMPORÁRIOS A QUE SE REFERE O ARTIGO 2.º, ALÍNEA F)**

Artigo 51.º

O artigo 37.º, com exceção do primeiro parágrafo, alínea b), e o artigo 38.º do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f).

Artigo 52.º

Não obstante o artigo 17.º, terceiro parágrafo, os agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), com contrato por tempo indeterminado, independentemente da sua antiguidade, podem usufruir de licenças sem vencimento por períodos não superiores a um ano.

A duração total dessa licença não pode exceder 12 anos na carreira completa do funcionário.

O agente temporário pode ser substituído no seu lugar por outra pessoa admitida para o efeito.

Ao findar a licença sem vencimento, o agente temporário é obrigatoriamente reintegrado na primeira vaga, num lugar do seu grupo de funções e que corresponda ao seu grau, desde que possua as aptidões requeridas para esse lugar. Se recusar o lugar que lhe for oferecido, conserva o direito à reintegração, nas mesmas condições, até ocorrer a segunda vaga num lugar do seu grupo de funções e que corresponda ao seu grau; em caso de segunda recusa, o agente temporário pode ser demitido pela instituição sem pré-aviso. Até à data da sua reintegração efetiva, o agente temporário mantém-se em licença sem vencimento.

Artigo 53.º

Os agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), são admitidos com base num processo de seleção organizado por uma ou mais agências. A pedido da(s) agência(s) em questão, o Serviço Europeu de Seleção do Pessoal presta apoio às agências, em especial na definição dos conteúdos das provas e na organização dos processos de seleção. Compete ao Serviço Europeu de Seleção de Pessoal garantir a transparência dos processos de seleção.

Em caso de processo de seleção externo, os agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), apenas são admitidos nos graus SC1 a SC2, AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8. Contudo, a agência pode, se for o caso, e em casos devidamente justificados, autorizar a admissão nos graus AD 9, AD 10, AD 11 ou, em casos excecionais, no grau AD 12, para lugares que impliquem responsabilidades correspondentes e dentro dos limites previstos no quadro de efetivos aprovado. O número total de admissões nos graus AD 9 a AD 12 na agência não pode exceder 20 % do número total de admissões de agentes temporários no grupo de funções AD, calculado ao longo de um período deslizando de cinco anos.

Artigo 54.º

No caso dos agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f), a classificação no grau imediatamente superior faz-se exclusivamente por seleção entre os funcionários que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos destes agentes, assim como dos relatórios de que tenham sido objeto. É aplicável, por analogia, o artigo 45.º, n.º 1, último período, e o artigo 45.º, n.º 2, último período, do Estatuto. As taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias, fixadas para os funcionários na secção B do anexo I do Estatuto, não podem ser ultrapassadas.

Nos termos do artigo 110.º do Estatuto, cada agência adota disposições gerais para a execução do presente artigo.

*Artigo 55.º*

Um agente temporário a que se refere o artigo 2.º, alínea f), que mude de lugar no seu grupo de funções na sequência da publicação interna de uma vaga, não pode ser classificado num grau ou num escalão inferiores aos do seu lugar anterior, desde que o seu grau esteja entre os previstos na publicação.

As presentes disposições são aplicáveis por analogia sempre que o agente temporário em questão celebre um novo contrato com uma agência na sequência imediata de um contrato anterior de agente temporário com outra agência.

*Artigo 56.º*

Nos termos do artigo 110.º, n.º 2, do Estatuto, cada agência adota disposições gerais de execução sobre os procedimentos aplicáveis à admissão e o recurso a agentes temporários a que se refere o artigo 2.º, alínea f).";

25) É suprimido o título III;

26) No artigo 79.º, n.º 2, a expressão "cada instituição" é substituída por "a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo";

27) O artigo 80.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 3 passa a ter a seguinte redação:

"3. Com base nesse quadro, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, de cada instituição, agência ou organismo referida no artigo 3.º-A, pode aprovar, após parecer do Comité do Estatuto, a descrição das funções associadas a cada tipo de tarefas.";

b) O n.º 4 passa a ter a seguinte redação:

"4. São aplicáveis por analogia os artigos 1.º-D e 1.º-E do Estatuto.";

28) O artigo 82.º é alterado do seguinte modo:

a) No n.º 6, a expressão "cada instituição" é substituída por "a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo.";

b) É aditado o seguinte número:

"7. Os agentes contratuais dos grupos de funções II, III e IV podem ser autorizados a participar em concursos internos apenas depois de terem completado três anos de serviço na instituição. Os agentes contratuais do grupo de funções II apenas podem ter acesso a concursos no grau SC1 a 2, do grupo de funções III no grau AST 1 a 2 e do grupo de funções IV no grau AST 1 a 4 ou no grau AD 5 a 6. O número total de

candidatos que sejam agentes contratuais e que sejam nomeados para os lugares vagos em qualquer um destes graus não pode, em caso algum, exceder 5 % do número total de nomeações anuais nestes grupos de funções, de acordo com o artigo 30.º, segundo parágrafo, do Estatuto.";

29) O artigo 84.º passa a ter a seguinte redação:

*"Artigo 84.º*

1. O agente contratual cujo contrato seja celebrado por um prazo de, pelo menos um ano, efetua um estágio durante os seis primeiros meses da sua atividade se pertencer ao grupo de funções I e durante os nove primeiros meses se pertencer a qualquer dos restantes grupos de funções.

Caso, no decurso do estágio, o agente contratual fique impedido de exercer as suas funções por motivo de doença, licença de maternidade prevista no artigo 58.º do Estatuto ou acidente, durante um período contínuo de pelo menos um mês, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode prorrogar o período de estágio por um prazo equivalente. A duração total do período de estágio não pode, em caso algum, ultrapassar 15 meses.

2. Em caso de inaptidão manifesta do agente contratual, pode ser elaborado um relatório a qualquer momento antes do termo do período de estágio.

Esse relatório é comunicado ao interessado que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis. O relatório e as observações serão imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente contratual à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo. Com base nesse relatório, a entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo, pode decidir despedir o agente contratual antes do final do estágio, mediante pré-aviso de um mês, ou afetar o agente contratual a outro serviço durante o tempo remanescente do período de estágio.

3. O mais tardar, um mês antes do termo do estágio, é elaborado um relatório sobre a aptidão do agente contratual para desempenhar as tarefas correspondentes às suas funções, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório é comunicado ao agente contratual que pode formular, por escrito, as suas observações no prazo de oito dias úteis.

Se o relatório concluir pelo despedimento ou, a título excepcional, pelo prolongamento do estágio, nos termos do n.º 1, o relatório e as observações serão imediatamente transmitidos pelo superior hierárquico do agente contratual à entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo.

O agente contratual que não tiver dado provas suficientes, em termos de trabalho e conduta, para manter o seu lugar será despedido.

A decisão final é tomada com base no relatório a que se refere o presente número, bem como na base de elementos à disposição da entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo sobre a conduta do agente contratual no que se refere ao Título II do Estatuto.

4. O agente contratual, que for despedido, tem direito a uma indemnização igual a um terço do seu vencimento base por cada mês de estágio efetuado.;

30) No artigo 85.º, n.º 3, a expressão "artigo 314.º do Tratado CE" é substituída por "artigo 55.º, n.º 1, do Tratado da União Europeia";

31) No artigo 86.º, o n.º 1 é alterado do seguinte modo:

a) No segundo parágrafo, é aditado o seguinte período:

"Todavia, o artigo 32.º, segundo parágrafo, do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes contratuais recrutados no grau 1."

b) É aditado o parágrafo seguinte:

"São adotadas disposições gerais de execução para efeitos de aplicação do presente parágrafo, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.;"

32) No artigo 88.º, primeiro parágrafo, alínea b), a expressão "três anos" é substituída por "seis anos";

33) O artigo 91.º passa a ter a seguinte redação:

"Artigo 91.º

Os artigos 16.º a 18.º são aplicáveis por analogia.

O artigo 55.º, n.º 4, segundo período, do Estatuto não se aplica por analogia aos agentes contratuais.

As horas extraordinárias efetuadas pelos agentes contratuais dos grupos de funções III e IV não dão direito a compensação nem a remuneração.

De acordo com as condições previstas no anexo VI do Estatuto, as horas extraordinárias efetuadas agentes contratuais dos grupos de funções I e II dão direito à concessão de um descanso compensatório ou, se as necessidades do serviço não permitirem a compensação dentro dos dois meses seguintes àquele em que tiverem sido efetuadas as horas extraordinárias, à concessão de uma remuneração.;"

34) No artigo 95.º, a expressão "idade de 63 anos" é substituída por "idade de aposentação";

35) O artigo 96.º é alterado do seguinte modo:

a) No n.º 3, a palavra "adaptados" é substituída por "atuais".

b) O n.º 11 passa a ter a seguinte redação:

"11. A Comissão apresenta, de dois em dois anos, um relatório sobre a situação financeira do regime de seguro de desemprego. Independentemente desse relatório, a Comissão pode, através de atos delegados nos termos dos artigos 111.º e 112.º-B do Estatuto, adaptar as contribuições previstas no n.º 7, se o equilíbrio do regime o exigir.;"

36) No artigo 101.º, n.º 1, segundo parágrafo, segundo período, a expressão "idade de 65 anos" é substituída por "idade de 66 anos".

37) O artigo 103.º é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

"2. Em caso de morte de um ex-agente contratual titular de um subsídio de invalidez ou de um ex-agente contratual titular de uma pensão de aposentação ou de um agente contratual que tenha cessado funções antes de atingir a idade de aposentação e tenha solicitado o diferimento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingiria a idade de aposentação, os sucessores, tal como definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, têm direito a uma pensão de sobrevivência nas condições previstas no referido anexo."

b) O n.º 3 passa a ter a seguinte redação:

"3. Em caso de desaparecimento há mais de um ano, de um agente contratual ou de um ex-agente contratual que esteja a receber um subsídio de invalidez ou de uma pensão de aposentação, ou ainda de um ex-agente contratual cujas funções tenham cessado antes de atingir a idade de aposentação e que tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingiria a idade de aposentação, os capítulos V e VI do anexo VIII do Estatuto relativamente às pensões provisórias são aplicáveis por analogia ao cônjuge e às pessoas consideradas como estando a cargo do desaparecido."

- 38) No artigo 106.º, n.º 4, a expressão "idade de 63" é substituída por "idade de aposentação" e a expressão "atingisse 63 anos" é substituída por "atingisse a idade de aposentação";
- 39) No artigo 120.º, a expressão "por cada instituição" é substituída por "pela entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo";
- 40) O seguinte artigo é inserido:
- "Artigo 132.º-A
- Nos termos das medidas de aplicação a que se refere o artigo 125.º, n.º 1, e mediante pedido expresso do deputado ou dos deputados a que prestam assistência, pode ser pago, uma só vez, aos assistentes parlamentares acreditados um subsídio de instalação ou um subsídio de reinstalação a título do subsídio de assistência parlamentar do respetivo deputado se ficar provada a necessidade de uma mudança do local de residência. O montante do subsídio não pode exceder um mês do vencimento base do assistente.";
- 41) O artigo 139.º é alterado do seguinte modo:
- a) O n.º 1 é alterado do seguinte modo:
- i) A alínea b) passa a ter a seguinte redação:
- "b) No final do mês em que o assistente parlamentar acreditado atingir 66 anos de idade ou, a título excecional, na data fixada nos termos do artigo 52.º, n.ºs 2 e 3, do Estatuto;";
- ii) A alínea d) passa a ter a seguinte redação:
- "d) Tendo em conta que a confiança é a base da relação profissional entre o deputado e o seu assistente parlamentar acreditado, no termo do prazo de pré-aviso fixado no contrato que confere ao assistente parlamentar acreditado ou ao Parlamento Europeu, agindo a pedido do deputado ou deputados ao Parlamento Europeu para cuja assistência o assistente parlamentar acreditado tenha sido admitido, o direito de rescindir o contrato antes do seu termo. O prazo de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço, com um mínimo de um mês e um máximo de três meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante uma gravidez confirmada por atestado médico, o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não exceda um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro destes limites, durante uma gravidez confirmada por um atestado médico, durante o período dessa licença ou ausência;";
- b) É inserido o seguinte número:
- "3-A. As medidas de aplicação a que se refere o artigo 125.º, n.º 1, preveem um procedimento de conciliação que se aplica antes da rescisão do contrato do assistente parlamentar acreditado, a pedido do deputado ou dos deputados ao Parlamento Europeu para cuja assistência o assistente parlamentar acreditado tenha sido admitido, ou do assistente parlamentar em causa, nos termos do n.º 1, alínea d), e do n.º 3.";
- 42) No artigo 141.º, a expressão "por cada instituição" é substituída por "pela entidade a que se refere o artigo 6.º, primeiro parágrafo";
- 43) É aditado o seguinte artigo:
- "Artigo 142.º-A
- Até 31 de dezembro de 2020, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório de avaliação do funcionamento do presente Regime aplicável aos Outros Agentes.";
- 44) O anexo é alterado do seguinte modo:
- a) Ao artigo 1.º, n.º 1 são aditados os seguintes períodos:
- "O artigo 21.º, o artigo 22.º, com exceção do n.º 4, o artigo 23.º, o artigo 24.º-A e o artigo 31.º, n.ºs 6 e 7, do referido anexo são aplicáveis por analogia a outros agentes que tenham contrato em 31 de dezembro de 2013. O artigo 30.º e o artigo 31.º n.ºs 1, 2, 3 e 5 do referido anexo são aplicáveis por analogia aos agentes temporários que tenham contrato em 31 de dezembro de 2013. Para os agentes no ativo antes de 1 de janeiro de 2014, pela expressão "idade de 66 anos" no artigo 33.º, n.º 1, segundo parágrafo, no artigo 47.º, alínea a), no artigo 101.º, n.º 1, segundo parágrafo, e no artigo 139.º, n.º 1, alínea b), do Regime aplicável aos Outros Agentes entenda-se "idade de 65 anos.";
- b) É aditado o seguinte artigo:
- "Artigo 6.º
- Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2014, os contratos dos agentes temporários abrangidos pelo artigo 2.º, alínea a), do Regime aplicável aos Outros Agentes e que estejam em funções numa agência em 31 de dezembro de 2013 são convertidos, sem processo de seleção, em contratos nos termos do artigo 2.º, alínea f), do referido regime. As condições contratuais permanecem inalteradas. O presente artigo não se aplica a contratos de agentes temporários admitidos como diretores ou subdiretores de agências, referidos no ato da União Europeia que instituiu a agência, nem a funcionários destacados numa agência no interesse de serviço.";

*Artigo 3.º*

1. O presente regulamento entra em vigor no terceiro dia após a sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia*.
2. O presente regulamento é aplicável a partir de 1 de janeiro de 2014, com exceção do artigo 1.º, ponto 44, e do artigo 1.º, ponto 73, alínea d), que são aplicáveis a contar da data de entrada em vigor do presente regulamento.

O presente regulamento é obrigatório em todos os seus elementos e diretamente aplicável em todos os Estados Membros.

Feito em Estrasburgo, em 22 de outubro de 2013.

*Pelo Parlamento Europeu*  
O Presidente  
M. SCHULZ

*Pelo Conselho*  
O Presidente  
V. LEŠKEVIČIUS