



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 31.1.2001  
COM(2001) 50 final

2001/0027 (CNS)  
2001/0028 (CNS)

### **COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO**

**na sequência da comunicação da Comissão, de 26 de Julho de 2000, relativa à adequação entre recursos humanos e tarefas da instituição**

Proposta de

#### **REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que institui, por ocasião da reforma da Comissão, medidas especiais respeitantes à cessação definitiva de funções de funcionários da Comissão das Comunidades Europeias**

Proposta de

#### **REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que altera o Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68 que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias**

Proposta de

#### **REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que altera o Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n° 549/69 que fixa as categorias dos funcionários e agentes das Comunidades Europeias aos quais se aplica o disposto no artigo 12º, no segundo parágrafo do artigo 13º e no artigo 14º do Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades**

(apresentadas pela Comissão)

## **COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO**

**na sequência da comunicação da Comissão, de 26 de Julho de 2000, relativa à adequação entre recursos humanos e tarefas da instituição**

## 1. INTRODUÇÃO

Em Março de 2000, a Comissão anunciou, no Livro Branco, a sua intenção de proceder a uma redistribuição dos recursos humanos entre os seus serviços, de modo a concentrar as suas actividades nos objectivos essenciais da sua política.

Em 26 de Julho de 2000, a Comissão aprovou o relatório do Grupo Director (*Peer Group*) encarregado de proceder à análise aprofundada da situação e de propor um plano de acção. Desse relatório, ressalta que, apesar dos esforços de racionalização já realizados em 1999 e 2000, os efectivos atribuídos às actividades prioritárias permanecem insuficientes, estando o défice estimado em 1 254 lugares.

Dois terços dessas necessidades serão cobertos quer por esforços suplementares de racionalização (abandonos ou reduções de actividades, ganhos de produtividade) quer por reafectação interna. Medidas de acompanhamento, bem orientadas e eficazes, deverão permitir que o pessoal reafectado realize outras actividades mais prioritárias. Complementarmente a estas medidas, uma libertação de lugares deveria permitir à instituição oferecer condições correctas de cessação antecipada de funções aos funcionários cujas qualificações fossem demasiado afastadas das funções a desempenhar.

No plano jurídico, essa libertação de lugares assumiria a forma de um regulamento do Conselho. Os procedimentos de execução serão adoptados posteriormente. O regulamento relativo à libertação de lugares deve ser acompanhado por duas outras propostas de regulamentos do Conselho destinadas a adaptar o Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68, relativo às condições de aplicação do imposto comunitário, em relação aos beneficiários do subsídio de cessação definitiva de funções e o Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n° 549/69, que fixa as categorias dos funcionários e agentes das Comunidades Europeias aos quais se aplica, nomeadamente, o disposto no artigo 13° do Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades.

## 2. REGULAMENTO DO CONSELHO

O regulamento do Conselho incluiria, nomeadamente, os seguintes elementos:

- a cessação antecipada de funções seria limitada aos funcionários, independentemente do orçamento (funcionamento ou investigação) de que dependam, que tivessem atingido a idade de 50 anos e uma antiguidade de 10 anos, pelo menos, com excepção dos funcionários A1 e A2;
- o número total de funcionários a que se poderia aplicar seria de 600 (300 em 2001 e 300 em 2002);
- a instituição seleccionaria, entre os funcionários candidatos à cessação antecipada de funções, aqueles a quem essa medida se aplicaria.
- a selecção seria realizada após consulta da Comissão Paritária prevista no Estatuto e composta por um número igual de representantes da administração e do pessoal;

- o regulamento fixaria os critérios aplicados pela instituição aquando da selecção: esses critérios diriam prioritariamente respeito aos funcionários abrangidos pelas medidas de reorganização, em especial de reafecção, cujas qualificações seriam demasiado afastadas das funções a preencher e teriam em conta o grau de formação necessário em relação às novas tarefas a desempenhar, a idade, a competência, o rendimento, a conduta no serviço, a situação familiar e a antiguidade de serviço dos funcionários;
- o direito a um subsídio mensal fixado em percentagem do último vencimento-base, variando essa percentagem entre 60 e 70% (com uma média de 65% para o conjunto da actual população dos funcionários em causa) em função da idade e da antiguidade no momento da cessação de funções. Esse direito terminaria quando o antigo funcionário atingisse a idade de 65 anos e, de qualquer modo, assim que tivesse direito à pensão de aposentação máxima, de 70% (artigo 77º do Estatuto). O antigo funcionário passaria então a receber uma pensão de aposentação;
- quando o montante desse subsídio e de eventuais rendimentos provenientes de novas funções excedesse a última remuneração global ilíquida, a diferença seria deduzida do subsídio;
- seriam pagas as seguintes prestações familiares: prestações familiares (montante forfetário na totalidade), abono escolar (montante forfetário na totalidade) e abono de lar (proporcional ao subsídio com aplicação do mínimo estatutário);
- os antigos funcionários e os titulares de direitos deles decorrentes estariam cobertos pelo Regime Comum de Seguro na Doença mediante o pagamento de uma contribuição calculada com base no montante do subsídio;
- os antigos funcionários poderiam adquirir outros direitos à pensão de aposentação por um período máximo de 6 anos desde que, durante esse período, contribuíssem para o regime de pensões em função do respectivo vencimento-base anterior. Em caso de falecimento do funcionário no decurso do referido período, o cônjuge sobrevivente teria direito a uma pensão de sobrevivência.

### **3. APLICAÇÃO DO REGIME**

O regulamento do Conselho permitiria a qualquer funcionário solicitar o benefício do regime. Segundo o interesse do serviço, a instituição seleccionaria entre os candidatos as pessoas que satisfizessem os critérios mencionados no regulamento.

Proposta de

**REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que institui, por ocasião da reforma da Comissão, medidas especiais respeitantes à cessação definitiva de funções de funcionários da Comissão das Comunidades Europeias**

## **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

Em Março de 2000, a Comissão anunciou, no Livro Branco, a sua intenção de proceder a uma redistribuição dos recursos humanos entre os seus serviços, de modo a concentrar as suas actividades nos objectivos essenciais da sua política.

O Grupo Director (*Peer Group*), encarregado de proceder a uma análise aprofundada da situação, apresentou o seu relatório em Julho de 2000. Desse relatório, ressalta que, apesar dos esforços de racionalização já realizados em 1999 e 2000, os efectivos atribuídos às actividades prioritárias permanecem insuficientes, estando o défice estimado em 1 254 lugares.

Dois terços dessas necessidades serão cobertos quer por esforços suplementares de racionalização (abandonos ou reduções de actividades, ganhos de produtividade) quer por reafectação interna. Medidas de acompanhamento, bem orientadas e eficazes, deverão permitir que o pessoal reafectado realize outras actividades mais prioritárias. Essas medidas serão de importância capital para o êxito da reafectação.

A formação é uma dessas medidas. Serão precisadas as necessidades de formação com vista a assegurar a readaptação mais eficaz possível desse pessoal e empregues os meios necessários. No entanto, as qualificações de alguns funcionários em causa, em especial dos mais antigos, serão demasiado afastadas das funções a assegurar.

A cessação antecipada de funções, que autoriza esses funcionários a deixar a instituição antes de terem atingido a idade normal da reforma e permite recrutar competências deficitárias, constitui outra medida de acompanhamento necessária. Justifica-se igualmente pela necessidade de recrutar novos perfis de qualificação e de reequilibrar o quadro dos efectivos de modo a criar mais lugares para o pessoal das categorias A/LA e B.

O número de funcionários que poderiam ser abrangidos por uma libertação de lugares foi estimado, com base na análise dos perfis especializados e das qualificações exigidas na Comissão, em 600, a repartir por um período de dois anos. A presente proposta visa, portanto, autorizar a cessação antecipada de funções a 600 funcionários da Comissão, dos quais 300 em 2001 e 300 em 2002.

No contexto de uma operação orçamentalmente neutra, a economia resultante dessa libertação de lugares (diferença entre o custo da remuneração plena e o custo do subsídio de cessação definitiva de funções deverá permitir recrutar cerca de 258 novos funcionários).

Proposta de

## **REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que institui, por ocasião da reforma da Comissão, medidas especiais respeitantes à cessação definitiva de funções de funcionários da Comissão das Comunidades Europeias**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, e, nomeadamente, o seu artigo 283º,

Tendo em conta a proposta da Comissão elaborada após consulta do Comité do Estatuto, em conformidade com o artigo 10º-A do Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias<sup>1</sup>,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu<sup>2</sup>,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Justiça<sup>3</sup>,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Contas<sup>4</sup>,

Considerando o seguinte:

- (1) Encontra-se em curso, na Comissão, uma reforma que tem por objectivo, em particular, recentrar os seus recursos nas suas actividades prioritárias.
- (2) Uma comunicação da Comissão<sup>5</sup> revela, apesar dos esforços já realizados em 1999 e 2000, uma insuficiência dos efectivos atribuídos a essas actividades prioritárias.
- (3) A Comissão pretende cobrir uma parte significativa dessas necessidades através de medidas de racionalização e reafecção interna.
- (4) A Comissão tenciona tomar medidas para assegurar, nomeadamente pela formação, da maneira mais satisfatória e eficaz possível, a readaptação do pessoal reafectado.
- (5) As qualificações de alguns funcionários, em especial dos mais antigos, serão, no entanto, demasiado afastadas das funções a assegurar.
- (6) A Comissão tem necessidade de recrutar novos perfis de qualificação e de reequilibrar o quadro dos efectivos, não sendo o número de passagens naturais à reforma suficiente para permitir, dentro de prazos satisfatórios e através do recrutamento de novos funcionários, a aquisição das competências necessárias.

---

<sup>1</sup> A seguir denominado «Estatuto».

<sup>2</sup> JO C

<sup>3</sup> JO C

<sup>4</sup> JO C

<sup>5</sup> Doc. nº 6343/00 INST 4.

- (7) É, por conseguinte, conveniente, adoptar medidas especiais em matéria de cessação definitiva de funções,

ADOPTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

#### *Artigo 1º*

No interesse do serviço e para ter em conta as necessidades de renovação das competências decorrentes da recentragem da utilização dos seus recursos nas suas actividades prioritárias, a Comissão fica autorizada, até 31 de Dezembro de 2002, a tomar relativamente aos seus funcionários, independentemente do orçamento (funcionamento ou investigação) de que dependam, que tenham atingido a idade de 50 anos e cumprido, pelo menos, 10 anos de serviço, com a excepção dos classificados nos graus A1 e A2, medidas de cessação definitiva de funções, na acepção do artigo 47º do Estatuto, nas condições definidas pelo presente regulamento.

#### *Artigo 2º*

O número total de funcionários relativamente aos quais podem ser tomadas as medidas referidas no artigo 1º é fixado em 600. Para 2001, esse número é fixado em 300.

#### *Artigo 3º*

Tendo em conta o interesse do serviço, a Comissão seleccionará, dentro dos limites fixados no artigo 2º e após consulta da Comissão Paritária, entre os funcionários que tenham requerido a aplicação de uma medida de cessação definitiva de funções ao abrigo do artigo 1º, aqueles a quem aplicará a referida medida.

A Comissão terá prioritariamente em consideração os funcionários afectados pelas medidas de reorganização e recentragem dos recursos nas actividades prioritárias, em especial a reafecção, cujas qualificações sejam demasiado afastadas das funções a assegurar. A Comissão terá em conta o grau de formação necessário para as novas tarefas a cumprir, a idade, a competência, o rendimento, a conduta no serviço, a situação familiar e a antiguidade de serviço dos funcionários.

#### *Artigo 4º*

1. O antigo funcionário a quem seja aplicada a medida prevista no artigo 1º terá direito a um subsídio mensal correspondente a uma percentagem do último vencimento-base, variando essa percentagem em função da idade e da antiguidade de serviço no momento da cessação de funções, segundo o quadro anexo ao presente regulamento (anexo 1). O último vencimento-base a considerar será o respeitante ao grau e ao escalão que o funcionário detinha no momento em que cessou funções, constante do quadro previsto no artigo 66º do Estatuto, em vigor no primeiro dia do mês em que o subsídio deve ser pago.

2. O antigo funcionário pode, a qualquer momento e a seu pedido, ser admitido ao benefício da pensão de aposentação nas condições do Estatuto. O benefício do subsídio cessará nesse momento. Cessará, em qualquer caso, o mais tardar no último dia do mês em que o antigo funcionário atingir a idade de 65 anos, cessando antes desta idade se o antigo funcionário reunir as condições para beneficiar do direito à pensão de aposentação máxima de 70% (artigo 77º do Estatuto).

O antigo funcionário será então admitido automaticamente ao benefício da pensão de aposentação, que produz efeitos no primeiro dia do mês civil seguinte àquele no decurso do qual o subsídio foi pago pela última vez.

3. O subsídio previsto no nº 1 será afectado do coeficiente de correcção fixado para o Estado-Membro das Comunidades Europeias em que o beneficiário prove ter a sua residência.

Se o beneficiário fixar a sua residência no exterior das Comunidades, o coeficiente de correcção aplicável será igual a 100.

O subsídio será expresso em euros. Será pago na moeda do país de residência do beneficiário. Será, contudo, pago em euros quando seja afectado do coeficiente 100, em conformidade com o segundo parágrafo.

O subsídio pago numa moeda diferente do euro será calculado com base nas taxas de câmbio referidas no segundo parágrafo do artigo 63º do Estatuto.

4. O montante dos rendimentos ilíquidos recebidos pelo interessado em quaisquer novas funções será deduzido do subsídio previsto no nº 1 na medida em que esses rendimentos, cumulados com o subsídio, excedam a última remuneração global ilíquida do interessado determinada com base no quadro dos vencimentos em vigor no primeiro dia do mês em que o subsídio deve ser pago. Essa remuneração será afectada do coeficiente de correcção referido no nº 3.

Os rendimentos ilíquidos e a última remuneração global ilíquida referidos no primeiro parágrafo entender-se-ão como sendo montantes tidos em conta após dedução dos encargos sociais e antes da dedução do imposto.

O interessado é obrigado a apresentar provas escritas que possam ser exigidas e a notificar à instituição qualquer elemento susceptível de alterar os seus direitos ao subsídio, sob pena de se expor às sanções previstas no artigo 86º do Estatuto.

5. Nas condições enunciadas no artigo 67º do Estatuto e nos artigos 1º, 2º e 3º do Anexo VII do Estatuto, as prestações familiares serão pagas ao beneficiário do subsídio previsto no nº 1 ou às pessoas a quem, por força de disposições legais ou decisões judiciais ou de autoridades administrativas competentes, tenha sido confiada a guarda dos filhos, sendo o montante do abono de lar calculada com base nesse subsídio.

6. O beneficiário do subsídio terá direito, para si e para as pessoas abrangidas pelos seus direitos de seguro, às prestações garantidas pelo sistema de segurança social previsto no artigo 72º do Estatuto, desde que o beneficiário pague a respectiva contribuição, calculada com base no montante do subsídio referido no nº 1, e não esteja coberto por outro regime legal ou regulamentar de seguro de doença.

7. No período durante o qual o direito ao subsídio estiver acessível, com o limite máximo de seis anos, o antigo funcionário continuará a adquirir novos direitos à pensão de aposentação com base no vencimento correspondente ao seu grau e ao seu escalão, sob reserva de, durante esse período, ter havido pagamento da contribuição prevista no Estatuto com base no referido vencimento e sem que o total da pensão possa exceder o montante máximo previsto no segundo parágrafo do artigo 77º do Estatuto. Para efeitos da aplicação do artigo 5º do Anexo VIII do Estatuto, esse período será considerado como sendo de serviço.
8. Sob reserva do nº 1 do artigo 1º e do artigo 22º do Anexo VIII do Estatuto, o cônjuge sobrevivente de um antigo funcionário falecido enquanto beneficiava do subsídio mensal previsto no nº 1, terá direito, desde que fosse seu cônjuge há, pelo menos, um ano no momento em que o interessado deixou de estar ao serviço da instituição, a uma pensão de sobrevivência igual a 60% da pensão de aposentação a que o antigo funcionário teria direito se tivesse podido, independentemente do período de prestação de serviço e da idade, reclamá-la na data do falecimento.

O montante da pensão de sobrevivência prevista no primeiro parágrafo não pode ser inferior aos montantes estabelecidos no segundo parágrafo do artigo 79º do Estatuto. O montante dessa pensão não pode, no entanto, em caso algum, exceder o montante do primeiro pagamento da pensão de aposentação à qual o antigo funcionário teria direito se, tendo continuado vivo e esgotado os seus direitos ao subsídio acima referido, tivesse sido admitido ao benefício da pensão de aposentação.

O requisito relativo à anterioridade do casamento, estabelecido no primeiro parágrafo, não se aplica se houver um ou mais filhos de um casamento do antigo funcionário, contraído antes da cessação da actividade, desde que o cônjuge sobrevivente proveja ou haja provido às necessidades desses filhos.

O mesmo se aplica caso o falecimento do antigo funcionário resulte de uma das circunstâncias previstas no segundo parágrafo, *in fine*, do artigo 17º do Anexo VIII do Estatuto.

9. Em caso de falecimento de um antigo funcionário que beneficie de um subsídio previsto no nº 1, os filhos reconhecidos como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2º do Anexo VII do Estatuto, terão direito a uma pensão de órfão nas condições estabelecidas nos primeiro, segundo e terceiro parágrafos do artigo 80º do Estatuto, assim como no artigo 21º do Anexo VIII do Estatuto.

*Artigo 5º*

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

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

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Conselho  
O Presidente*

## **ANEXO 1**

### **PERCENTAGEM DE SUBSÍDIO**

A percentagem de subsídio referida no nº 1 do artigo 4º do presente regulamento é determinada, em função da idade e da antiguidade de serviço do funcionário no momento da cessação antecipada de funções, segundo o seguinte quadro:

Idade Antiguidade	De 50 a 52 anos	De 53 a 55 anos	De 56 a 58 anos	De 59 a 61 anos	De 62 a 64 anos
De 10 a 19 anos	60,0%	62,5%	65,0%	67,5%	70,0%
De 20 a 29 anos	62,5%	65,0%	67,5%	70,0%	70,0%
30 anos e mais	65,0%	67,5%	70,0%	70,0%	70,0%

Nível de subsídio consoante a idade e a antiguidade de serviço

A idade e a antiguidade de serviço serão consideradas em relação a uma data de referência a precisar no momento do convite à apresentação de candidaturas.

Aplicadas à actual população dos funcionários em causa, estas condições correspondem a um nível de subsídio médio de 65%.

## ANEXO 2

### BASE DE CÁLCULO DA NEUTRALIDADE ORÇAMENTAL

Neste anexo expõem-se em pormenor as hipóteses de cálculo dos elementos constantes da ficha financeira. O princípio de base é o de uma operação orçamentalmente neutra. O método de cálculo consiste em determinar a economia realizada pela libertação dos lugares de 600 funcionários (diferença dos custos das respectivas remunerações enquanto activos e dos correspondentes subsídios uma vez desvinculados do serviço) e, seguidamente, o número de novos recrutamentos que essa economia torna possível.

Este raciocínio é aplicável durante o período de pagamento do subsídio, até ao momento em que os funcionários desvinculados do serviço são tomados a cargo pelo regime de pensões.

#### ***Hipótese 1: Identificação dos lugares a libertar***

Tratar-se-á de 600 funcionários, na sua maioria em «fim de carreira», ou seja, proporcionalmente à actual população dos funcionários em causa, de:

	2001	2002	Total
Funcionários A/LA3	22	22	44
Funcionários A/LA4 – A/LA5	134	134	268
Funcionários B1 - B2	45	45	90
Funcionários C1 - C2	80	80	160
Funcionários D1 - D2	19	19	38
Total	300	300	600

As referências aos graus A3, A4, A5 e A7 no presente anexo designam quer a categoria A quer o quadro LA.

#### ***Hipótese 2: Perfis médios dos funcionários desvinculados do serviço***

Os custos basear-se-ão nos seguintes perfis-tipo:

Perfil A3: funcionário A3/3, casado, sem filhos a cargo, recrutado aos 32 anos;

Perfil A4-A5: funcionário A4/2, casado, sem filhos a cargo, recrutado aos 32 anos;

Perfil B1-B2: funcionário B1/2, casado, sem filhos a cargo, recrutado aos 30 anos;

Perfil C1-C2: funcionário C1/2, casado, sem filhos a cargo, recrutado aos 28 anos;

Perfil D1-D2: funcionário D1/5, casado, sem filhos a cargo, recrutado aos 30 anos;

A idade média da parte desta população com mais de 50 anos é 55 anos.

#### **Hipótese 3: Perfis médios dos novos funcionários recrutados**

Os funcionários desvinculados do serviço serão substituídos por funcionários das categorias A e B (nas proporções da actual população dos funcionários, ou seja, aproximadamente, dois terços de A/LA e um terço de B) recrutados nos graus de base (respectivamente A7/3 e B5/3), supostamente casados e com um filho a cargo.

#### **Hipótese 4: Nível médio de subsídio**

Aplicadas à actual população dos funcionários em causa (que satisfazem os critérios de idade e de antiguidade de serviço), as condições constantes do anexo 1 correspondem a um nível de subsídio médio de 65%. É este o nível de subsídio utilizado nos cálculos.

#### **Hipótese 5: Outras hipóteses de cálculo**

Os montantes (vencimento, subsídio, etc.) têm em conta uma indexação hipotética de 2,5% dos actuais montantes (adaptação prevista no Método para 2000 e actualização em meados de 2001).

A taxa do subsídio de expatriação incluído na remuneração do pessoal em actividade está estimada em 12% (média entre as taxas de 0%, 4% e 16%, dependendo das situações individuais).

O coeficiente de correcção aplicado à remuneração do pessoal desvinculado do serviço está estimada em 105 (dependendo do lugar em que este pessoal fixará residência após a cessação antecipada de funções).

#### ***Economia orçamental anual resultante da libertação de lugares***

O custo orçamental anual por funcionário antes da cessação antecipada de funções é apresentado em pormenor no quadro seguinte:

<b>Custo orçamental anual por funcionário em serviço</b>					
	<b>A3/3</b>	<b>A4/2</b>	<b>B1/2</b>	<b>C1/2</b>	<b>D1/5</b>
Vencimento-base	114.027	90.272	64.226	40.621	35.047
Abono de lar	5.701	4.514	3.211	2.095	2.095
Subsídio fixo (categoria C)				1.928	
Expatriação	14.367	11.374	8.093	5.357	4.457
Contribuição patronal RCSD	4.846	3.837	2.729	1.726	1.490
Imposto comunitário	-23.572	-15.026	-7.238	-3.338	-2.412
Contribuição temporária	-3.214	-2.466	-1.554	-544	-306
Contribuição pessoal pensões	-9.407	-7.447	-5.299	-3.351	-2.891
Custo orçamental por funcionário	102.749	85.058	64.168	44.494	37.480

O custo orçamental anual por funcionário desvinculado do serviço é apresentado em pormenor no quadro seguinte (os custos ligados à desvinculação das funções não são custos suplementares mas custos antecipados e não são incluídos nos cálculos):

<b>Custo orçamental anual por funcionário desvinculado do serviço</b>					
	<b>A3/3</b>	<b>A4/2</b>	<b>B1/2</b>	<b>C1/2</b>	<b>D1/5</b>
Subsídio	74.118	58.677	41.747	26.403	22.780
Abono de lar	3.706	2.934	2.095	2.095	2.095
Coefficiente de correcção	3.355	2.656	1.890	1.233	1.078
Contribuição patronal RCSD	2.520	1.995	1.419	898	775
Imposto comunitário	-9.097	-5.674	-3.060	-1.620	
Contribuição pessoal pensões	-9.407	-7.447	-5.299	-3.351	-2.891
<b>Custo orçamental por funcionário</b>	<b>65.195</b>	<b>53.141</b>	<b>38.792</b>	<b>25.658</b>	<b>23.837</b>

A economia orçamental anual realizada com a libertação de lugares (economia com a desvinculação de um funcionário e economia total) é apresentada em pormenor no seguinte quadro:

<b>Economia orçamental anual resultante da libertação de lugares</b>						
	<b>A3/3</b>	<b>A4/2</b>	<b>B1/2</b>	<b>C1/2</b>	<b>D1/5</b>	<b>Total</b>
Custo por funcionário em serviço	102.749	85.058	64.168	44.494	37.480	
Custo por funcionário desvinculado do serviço	65.195	53.141	38.792	25.658	23.837	
Economia por funcionário	37.554	31.917	25.376	18.837	13.643	
Número de funcionários a desvincular do serviço	44	268	90	160	38	600
<b>Economia orçamental total</b>	<b>1.652.376</b>	<b>8.553.756</b>	<b>2.283.840</b>	<b>3.013.920</b>	<b>518.434</b>	<b>16.022.326</b>

A economia orçamental total é de € 16 022 326.

### ***Custo dos novos recrutamentos e possibilidades de recrutamento***

O custo orçamental anual de um novo funcionário é apresentado em pormenor no seguinte quadro (o coeficiente de correcção tem em conta a evolução da carreira durante o período considerado; os custos ligados à entrada em funções não são incluídos nos cálculos):

<b>Custo orçamental anual por novo funcionário</b>		
	<b>A7/3</b>	<b>B5/3</b>
Vencimento-base	57.643	37.107
Abono de lar	2.882	2.095
Abono por filho a cargo	2.698	2.698
Abono escolar	2.411	2.411
Expatriação	7.587	5.027
Contribuição patronal RCSD	2.450	1.577
Imposto comunitário	-4.572	-1.973
Contribuição temporária	-1.291	-401
Contribuição pessoal pensões	-4.756	-3.061
Total custo orçamental da desvinculação	65.052	45.480
Coeficiente de correcção carreira	1,06	1,06
Custo orçamental por funcionário	68.955	48.383

O custo orçamental anual ligado ao recrutamento de 258 novos funcionários (dois terços de A/LA e um terço de B) é equivalente à economia orçamental anual total resultante da libertação de lugares:

<b>Custo orçamental anual total novos funcionários</b>			
	<b>A7/3</b>	<b>B5/3</b>	<b>Total</b>
Custo orçamental por funcionário	68.955	48.383	
Número de recrutamentos	172	86	258
Custo orçamental total recrutamentos	11.860.260	4.160.938	16.021.198

**A economia resultante da libertação dos lugares de 600 funcionários permite, à razão de dois terços de A/LA e um terço de B, o recrutamento de 258 novos funcionários.**

## **FICHA FINANCEIRA**

### **1. DESIGNAÇÃO DA ACÇÃO**

Subsídio por cessação definitiva de funções no âmbito da libertação de lugares necessária para acompanhar a reforma da Comissão.

(Regulamento CECA/CEE/Euratom do Conselho nº ...)

### **2. RUBRICAS ORÇAMENTAIS EM CAUSA**

A11 - pessoal no activo

A1218 - subsídios e prestações pessoal desvinculado do serviço

A1230 - [Contribuição patronal RCSD](#)

A1290 - coeficiente de correcção pessoal desvinculado do serviço

A1291 - adaptações eventuais dos diversos subsídios

A400 - produto do imposto

A401 - produto da contribuição do pessoal para o regime das pensões

A403 - produto da contribuição temporária

### **3. BASE JURÍDICA**

Artigo 283º do [Tratado que institui a Comunidade Europeia](#).

### **4. DESCRIÇÃO DA ACÇÃO**

#### **4.1 Objectivo geral da acção**

A acção tem por objectivo permitir a 600 funcionários, abrangidos pela reafecção dos recursos humanos na Comissão em 2001 e 2002 e que não poderiam reorientar as suas carreiras de modo a assumir novas responsabilidades, deixar a Comissão antes de terem atingido a idade normal da reforma. A desvinculação desses funcionários deveria permitir o recrutamento de novos funcionários com as qualificações profissionais exigidas.

#### **4.2 Período abrangido pela acção e condições previstas para a sua renovação**

A libertação de 600 lugares concretizar-se-á em duas vagas de 300 lugares, em 2001 e 2002. O impacto orçamental incidirá principalmente nos anos 2001 a 2010. Com base nos cálculos realizados com a população média descrita no anexo 2 do projecto de regulamento, o montante dos subsídios a pagar começará a diminuir a partir de 2008, à medida que os funcionários desvinculados do serviço forem atingindo a idade e as condições de reforma, para se anular em 2010, ano em que esses funcionários deverão passar a depender do regime de pensões.

### **5. CLASSIFICAÇÃO DAS DESPESAS/RECEITAS**

#### **5.1 DO**

#### **5.2 DND**

#### **5.3 Tipo de receitas visadas: retenções efectuadas sobre o subsídio.**

### **6. TIPOS DAS DESPESAS/RECEITAS**

Orçamento de funcionamento - despesas administrativas: subsídios por cessação de funções, contribuição para o Regime Comum de Seguro na Doença, retenções efectuadas sobre os subsídios.

### **7. CONSEQUÊNCIAS FINANCEIRAS**

A hipótese de base é a de uma operação orçamentalmente neutra. A economia resultante da libertação dos lugares de 600 funcionários (diferença dos custos das respectivas remunerações enquanto activos e dos correspondentes subsídios uma vez desvinculados do serviço) poderia permitir o recrutamento de 258 novos agentes das categorias A/LA e B.

Globalmente, verifica-se a recuperação de 342 lugares (diferença entre 600 desvinculados do serviço e 258 recrutados, dos quais 171 em 2001 e 171 em 2002). A prazo, far-se-ia sentir uma economia a partir de 2008. Com efeito, observar-se-ia entre 2008 e 2010 uma diminuição progressiva do montante dos subsídios à medida que o pessoal desvinculado do serviço passar para o regime de pensões. A economia assim realizada corresponderia aos 342 lugares recuperados por volta de 2010.

#### **7.1 Modo de cálculo do custo total da acção e discriminação por ano**

Os pormenores constam do anexo 2 do projecto de regulamento. As referências aos graus A3, A4, A5 e A7 constantes da ficha financeira designam quer a categoria A quer o quadro LA.

O perfil dos funcionários desvinculados do serviço, o número de lugares libertados em 2001 e 2002, o custo orçamental anual de um funcionário em actividade, o custo orçamental anual de um funcionário desvinculado do serviço e a economia anual resultante de uma libertação de lugares, a duração do subsídio (antes da tomada a cargo pelo regime de pensões) constam do seguinte quadro:

Perfil dos desvinculados do serviço	Lugares libertados 2001	Lugares libertados 2002	Custo actividade	Custo desvinculação do serviço	Economia libertação	Duração do subsídio
A3	22	22	102.748	65.195	37.553	7 anos e 6 meses
A4/A5	134	134	85.058	53.141	31.917	9 anos
B1/2	45	45	64.168	38.793	25.375	7 anos e 7 meses
C1/2	80	80	46.422	25.657	20.765	8 anos e 2 meses
D1/D2	19	19	37.480	23.837	13.643	8 anos e 6 meses
Total	300	300				

A situação orçamental, considerada na totalidade do período de pagamento de subsídios aos funcionários desvinculados do serviço, é exposta no seguinte quadro, com indicação, nas sucessivas colunas, de:

- número de funcionários desvinculados do serviço,
- número de subsídios a pagar,
- custo que teria representado a manutenção em serviço dos funcionários desvinculados do serviço,
- custo dos subsídios a pagar,
- economia resultante da libertação de lugares.

Ano	Número desvinculados do serviço	Número subsídios	Custo actividade	Custo subsídios	Economia libertação
2001	300	300	20.817.450	12.806.332	8.011.118
2002	600	600	41.634.900	25.612.664	16.022.236
2003	600	600	41.634.900	25.612.664	16.022.236
2004	600	600	41.634.900	25.612.664	16.022.236
2005	600	600	41.634.900	25.612.664	16.022.236
2006	600	600	41.634.900	25.612.664	16.022.236
2007	600	600	41.634.900	25.612.664	16.022.236
2008	600	586	41.634.900	24.779.140	16.855.760
2009	600	437	41.634.900	19.378.491	22.256.409
2010	600	161	41.634.900	7.793.613	33.841.287

O custo orçamental anual de um novo funcionário A7 é de € 68 955 e o de um novo funcionário B5 é de € 48 383 (estes custos incluem um coeficiente de correcção que tem em conta a evolução da carreira no período considerado). As disponibilidades financeiras resultantes da libertação de 600 lugares permitiriam recrutar 258 novos funcionários (respectivamente 172 funcionários A7 e 86 funcionários B5, metade em 2001 e metade em 2002), por um custo orçamental anual de € 16 021 198.

	<b>A7/3</b>	<b>B5/3</b>	<b>Total</b>
Custo orçamental anual por funcionário	68.955	48.383	
Número de recrutados	172	86	258
Custo orçamental anual novos recrutados	11.860.260	4.160.938	16.021.198

**8. DISPOSIÇÕES ANTIFRAUDE PREVISTAS**

Não aplicável.

**9. ELEMENTOS DE ANÁLISE CUSTO-EFICÁCIA**

(Cf. ponto 7.1)

**10. DESPESAS ADMINISTRATIVAS (PARTE A DA SECÇÃO III DO ORÇAMENTO GERAL)**

**10.1 Incidência no número de lugares**

A gestão da libertação de lugares implicaria para a unidade ADMIN.B.6 a necessidade de recursos suplementares avaliados em uma pessoa da categoria C.

**10.2 Incidência financeira global dos recursos humanos suplementares**

Não.

**10.3 Aumento de outras despesas de funcionamento decorrentes da acção, nomeadamente despesas induzidas pelas reuniões de comités e grupos de peritos**

Não.

Proposta de

**REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que altera o Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68 que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias**

## **EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS**

Os dois projectos de regulamento a seguir apresentados têm por objectivo evitar que os funcionários abrangidos pelas medidas temporárias especiais em matéria de cessação definitiva de funções (libertação de lugares - Peer Group) não paguem o imposto comunitário.

Proposta de

## REGULAMENTO DO CONSELHO

**que altera o Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68 que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, e, nomeadamente, o seu artigo 283°,

Tendo em conta o Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades, e, nomeadamente, o seu artigo 13°,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Considerando o seguinte:

- (1) É necessário alterar o Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68<sup>6</sup>, com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n° 2804/00<sup>7</sup>, a fim de ter em conta o Regulamento n° ... do Conselho, de ..., que institui, por ocasião da reforma da Comissão, medidas especiais respeitantes à cessação definitiva de funções de funcionários da Comissão das Comunidades Europeias.

ADOPTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

### *Artigo 1°*

Ao artigo 2° do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n° 260/68, é aditado um décimo sexto travessão com a seguinte redacção :

- os beneficiários do subsídio previsto, para o caso de cessação definitiva de funções, no artigo 4° do Regulamento n° ....

---

<sup>6</sup> JO L 56 de 4.3.1968, p. 8.

<sup>7</sup> JO L 326 de 22.12.2000, p. 3.

*Artigo 2º*

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

É aplicável a partir da data de entrada em vigor do regulamento referido no artigo 1º.

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Conselho  
O presidente*

Proposta de

**REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que altera o Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n° 549/69 que fixa as categorias dos funcionários e agentes das Comunidades Europeias aos quais se aplica o disposto no artigo 12º, no segundo parágrafo do artigo 13º e no artigo 14º do Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades**

Proposta de

## **REGULAMENTO DO CONSELHO**

**que altera o Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n° 549/69 que fixa as categorias dos funcionários e agentes das Comunidades Europeias aos quais se aplica o disposto no artigo 12°, no segundo parágrafo do artigo 13° e no artigo 14° do Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado que institui a Comunidade Europeia, e, nomeadamente, o seu artigo 283°,

Tendo em conta o Protocolo relativo aos Privilégios e Imunidades das Comunidades, e, nomeadamente, os seus artigos 16° e 22°,

Tendo em conta a proposta da Comissão,

Tendo em conta o parecer do Parlamento Europeu<sup>8</sup>,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Justiça<sup>9</sup>,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Contas<sup>10</sup>,

Considerando o seguinte:

- (1) É necessário alterar o Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n° 549/69<sup>11</sup>, com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n° 1198/98<sup>12</sup>, a fim de ter em conta o Regulamento n° ... do Conselho, de ..., que institui, por ocasião da reforma da Comissão, medidas especiais respeitantes à cessação definitiva de funções de funcionários da Comissão das Comunidades Europeias.

ADOPTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

### *Artigo 1°*

Ao artigo 2° do Regulamento (Euratom, CECA, CEE) n° 549/69, é aditada uma alínea p) com a seguinte redacção :

“p) Os beneficiários do subsídio previsto, para o caso de cessação definitiva de funções, no artigo 4° do Regulamento n° ...”.

---

<sup>8</sup> JO C

<sup>9</sup> JO C

<sup>10</sup> JO C

<sup>11</sup> JO L 74 de 27.3.1969, p. 1.

<sup>12</sup> JO L 166 de 11.6.1998, p. 3.

*Artigo 2º*

O presente regulamento entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*.

É aplicável a partir da data de entrada em vigor do regulamento referido no artigo 1º.

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

Feito em Bruxelas, em

*Pelo Conselho  
O presidente*