



COMISSÃO EUROPEIA

Bruxelas, 13.12.2011
COM(2011) 890 final

2011/0455 (COD)

Proposta de

REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

1. CONTEXTO DA PROPOSTA

O Estatuto dos Funcionários constitui o quadro jurídico em matéria de emprego e condições de trabalho para cerca de 55 000 funcionários e outros agentes que exercem a sua atividade em mais de cinquenta instituições e agências situadas em diferentes locais de afetação na União Europeia e em países terceiros.

Perante os desafios históricos que se colocam à UE, a qualidade, o empenho, a independência e a lealdade do seu pessoal são mais importantes do que nunca. Por outro lado, estes desafios exigem um esforço especial de todas as administrações públicas e de todos os seus funcionários para reforçarem a sua eficiência e adaptarem-se ao contexto económico e social em mudança na Europa.

Os acontecimentos recentes na economia global, bem como a consequente necessidade de consolidação das finanças públicas têm, necessariamente, impacto na função pública europeia e nas administrações de todas as instituições, órgãos e agências da UE. As despesas administrativas da UE correspondem a apenas 5,8 % do quadro financeiro plurianual para 2007-2013 que, por sua vez, representa cerca de 1 % do PIB da UE. Todavia, é importante demonstrar que todas as instituições da UE e os seus funcionários continuam empenhados em melhorar a eficiência e a poupança e em refletir as limitações orçamentais sentidas por muitas administrações públicas europeias.

Uma vez que a UE e as suas instituições enfrentam importantes desafios, a presente proposta deve procurar o equilíbrio entre o necessário esforço em termos de eficiência e poupança e a capacidade das instituições para a aplicarem as suas políticas. Inclui-se aqui a necessidade de as instituições da UE, enquanto entidades empregadoras, atraírem e manterem pessoal com a mais elevada competência profissional em várias áreas de especialização. As instituições recrutam profissionais altamente qualificados, preparados para trabalhar num ambiente multicultural e multilingue e dispostos a mudar-se e viver num país estrangeiro com as suas famílias. Tendo em conta as próximas aposentações nas instituições da UE, que afetarão sobretudo funcionários dos 15 Estados-Membros da União anteriores a 2004, será particularmente difícil manter o equilíbrio geográfico entre funcionários de todos os Estados-Membros. Os desafios demográficos na Europa afetarão ainda mais no futuro a capacidade de atrair e manter funcionários de alta qualidade de todos os Estados-Membros.

A presente proposta deve ser analisada no contexto da grande reforma do Estatuto dos Funcionários que entrou em vigor em 1 de maio de 2004 e que implicou uma profunda reforma global da função pública europeia, e introduzindo alterações significativas em todas as áreas. Todo o sistema de carreiras foi revisto. Foi também introduzida a nova categoria de pessoal «agentes contratuais», com salários em geral mais reduzidos. A grelha salarial dos funcionários e agentes temporários foi igualmente revista, permitindo o recrutamento de pessoal em categorias inferiores e, por conseguinte, com salários iniciais inferiores. Por outro lado, a reforma introduziu condições de trabalho mais flexíveis e favoráveis à conciliação entre a vida

profissional e familiar, prolongando a duração máxima das licenças sem vencimento e prevendo a possibilidade de licença parental.

No que se refere ao regime de pensões, a idade de aposentação aumentou de 60 para 63 anos, tendo sido introduzidas medidas transitórias para os funcionários existentes, a taxa de formação da pensão para novos funcionários foi reduzida de 2 % para 1,9 % e os direitos de pensão adquiridos após 1 de maio de 2004 deixaram de estar sujeitos a coeficientes de correção para adaptação ao custo de vida mais elevado. O método para assegurar o equilíbrio atuarial do regime de pensões foi estabelecido no anexo XII do Estatuto dos Funcionários. Por último, foi adotado um novo método de adaptação das remunerações e pensões dos funcionários públicos da UE.

No seu conjunto, estas alterações permitiram realizar poupanças significativas no orçamento da UE, com um impacto anual que continua a aumentar: a reforma já garantiu uma poupança de 3 mil milhões de EUR, valor a que crescem 5 mil milhões de EUR até 2020. O estudo do Eurostat relativo às implicações orçamentais a longo prazo dos custos das pensões demonstrou que, sem contar com os impactos noutros domínios, no futuro, as poupanças da reforma de 2004 em termos de custos das pensões, serão superiores a mil milhões de EUR por ano.

É aplicado um método de adaptação das remunerações e pensões desde 1972, o qual se revelou um importante instrumento para evitar discussões anuais sobre as adaptações salariais e possíveis greves daí decorrentes. Ao longo dos anos, o método sofreu alterações em diversas ocasiões, a última das quais em 2004. Tendo em conta que o método em vigor expira no final de 2012, a Comissão propõe agora um novo método que reflete as decisões políticas tomadas pelos Estados-Membros em matéria de adaptações salariais para os funcionários públicos nacionais, sem esquecer as lacunas identificadas durante e após as discussões relativas à adaptação anual de 2009. O sistema de cálculo da taxa de contribuição para o regime de pensões chega ao seu termo em 30 de junho de 2013, pelo que a Comissão propõe um novo sistema, em conformidade com uma prática atuarial comum.

A presente proposta também toma em consideração as conclusões do Conselho e os pedidos efetuados nos termos do 241.º do TFUE, relativos à cláusula de exceção aplicável ao método, ao regime de pensões dos funcionários públicos da UE, nomeadamente ao regime de aposentação antecipada, bem como à estrutura de carreiras, de modo a garantir uma relação mais estreita entre remuneração e responsabilidades. Além disso, tem em conta as críticas formuladas em relação a alguns aspetos desatualizados do Estatuto dos Funcionários, na medida em que sejam justificadas.

A proposta da Comissão procura o equilíbrio entre a eficiência em termos de custos e as necessidades das instituições na área da gestão de recursos humanos. A Comissão Europeia considera que, se a presente proposta for adotada, as instituições da UE continuarão a ser apoiadas por uma função pública europeia independente, eficiente e moderna, o que lhes permitirá desempenhar as funções que lhes foram conferidas pelos tratados.

2. RESULTADO DA CONSULTA DAS PARTES INTERESSADAS E AVALIAÇÃO DE IMPACTO

A presente proposta foi discutida com os representantes do pessoal, de acordo com os procedimentos adequados, e tem em conta os resultados dessas discussões.

Antes da adoção, a proposta foi objeto de consulta do Comité do Estatuto e do Comité do Pessoal da Comissão.

Obtenção e utilização de competências especializadas

Não foi necessário recorrer a peritos externos.

3. PRINCIPAIS ELEMENTOS DA PROPOSTA

Redução do pessoal em 5 %

É proposta uma redução de 5 % do pessoal de todas as instituições e agências através da não substituição do pessoal que cessa funções, nomeadamente em caso de aposentação e de os contratos atingirem o seu termo. Sem prejuízo de futuras decisões da autoridade orçamental, a obrigação de as instituições e agências respeitarem o compromisso de reduzir o pessoal fica inscrita no artigo 6.º do Estatuto dos Funcionários.

Método de adaptação das remunerações e pensões

O novo método mantém o princípio do paralelismo entre a evolução das remunerações dos funcionários nacionais e dos funcionários da UE, colmatando as lacunas do método atual:

- o novo método reflete a evolução dos salários nominais (e não dos salários reais) em todos os Estados-Membros. Desta forma, o método permite acompanhar com rigor a evolução dos salários em todos os Estados-Membros da União Europeia e não apenas num conjunto limitado de países;
- para reduzir o desfasamento temporal em situações excecionais, a nova cláusula de exceção aplicar-se-á automaticamente quando se verificarem duas condições: 1) uma diminuição do PIB da UE; e 2) uma diferença superior a dois pontos percentuais entre o coeficiente de adaptação das remunerações e pensões dos funcionários da UE e a evolução do PIB da UE. Se ambas as condições forem preenchidas, metade da adaptação é adiada para o ano seguinte. Por exemplo, a cláusula ora proposta teria sido acionada em 2009;
- o Índice Internacional de Bruxelas é suprimido. As diferenças entre o aumento do custo de vida em cada local de afetação e nos Estados-Membros são calculadas e refletidas através de coeficientes de correção. É introduzido um novo coeficiente de correção comum para a Bélgica e o Luxemburgo, que passam a ser considerados um único local de afetação. Este coeficiente é fixado em 100 no primeiro ano.

Tal como acontece no caso do método em vigor, o método proposto não constitui uma indexação baseada na inflação, visto que se limita a acompanhar a evolução do poder de compra dos funcionários públicos nacionais, em função das decisões de cada Estado-Membro a nível nacional.

Taxa de solidariedade

Desde 1982, o método está associado a uma taxa adicional sobre as remunerações, decorrente dos efeitos da crise do petróleo. Apesar da melhoria da situação económica, esta taxa não foi suprimida, tendo-se tornado numa medida associada à aplicação automática do método. Sugere-se que, durante a vigência do método proposto, a taxa de solidariedade seja aumentada para 6 %.

Alterações ao sistema de pensões a fim de acompanhar a evolução demográfica

Aumento da idade normal de aposentação para 65 anos

Atualmente, a idade normal de aposentação dos funcionários recrutados após 1 de maio de 2004 situa-se nos 63 anos. Os funcionários recrutados antes dessa data estão sujeitos a disposições transitórias, de acordo com as quais a idade de aposentação varia entre 60 e 63 anos.

É proposto um aumento da idade normal de aposentação para 65 anos, para todos os funcionários recrutados a partir de 1 de janeiro de 2013. São adotadas regras transitórias idênticas às aplicadas em 2004, passando a idade de aposentação dos funcionários recrutados antes de 1 de maio de 2013 a variar entre 60 e 65 anos.

Além disso, a possibilidade de continuar a trabalhar depois dos 67 anos deixa de ser concedida apenas a título excecional.

São previstas medidas suplementares com vista a ter em devida conta os direitos de pensão adquiridos e a obrigação de manter o equilíbrio atuarial do regime de pensões.

Aumento da idade de aposentação antecipada para 58 anos e redução do número de funcionários que beneficiam de aposentação antecipada

Atualmente, a idade mínima de aposentação antecipada situa-se nos 55 anos. De acordo com a nova proposta, esta passa a ser de 58 anos. Por outro lado, o número máximo de funcionários aposentados num determinado ano sem redução dos seus direitos de pensão é fixado em 5 % dos funcionários de todas as instituições aposentados no ano anterior (contrariamente aos 10 % previstos no sistema atual). Este regime será mantido, visto ter-se revelado um instrumento de gestão de recursos humanos útil para todas as instituições durante o último exercício de alargamento.

Alinhamento da metodologia de cálculo da taxa de contribuição para o regime de pensões com a prática atuarial internacional

O sistema de cálculo da taxa de contribuição para o regime de pensões deixa de ser aplicado em 30 de junho de 2013. A Comissão propõe a manutenção da mesma metodologia, mas com um aumento da média móvel das taxas de juro e dos

aumentos salariais para 30 anos. Neste caso, aplica-se um período transitório de oito anos.

Com esta alteração, a contribuição para o regime de pensões torna-se mais estável e menos sensível a variações a curto prazo das taxas de juro e, por conseguinte, menos sujeita a discussão. O sistema de cálculo é alinhado com a prática atuarial comum, sugerindo que sejam utilizadas as observações anteriores, variando entre 20 e 40 anos, para garantir o equilíbrio dos regimes de pensões.

Adaptação das condições de emprego

Introdução de um número mínimo de horas de trabalho semanais

Se pretendermos atingir os mesmos objetivos, o corte de 5 % no número de efetivos implica que cada um assuma uma parte do volume de trabalho adicional.

Por conseguinte, é proposta a introdução no Estatuto dos Funcionários de um número mínimo de 40 horas de trabalho semanais.

Manutenção das disposições relativas ao horário de trabalho flexível

As disposições relativas ao horário de trabalho flexível permitem conciliar a vida pessoal e profissional e promovem o equilíbrio entre géneros nas instituições, sem prejuízo das obrigações relativas ao número de horas de trabalho. Assim, é introduzida uma referência específica a essas disposições no Estatuto dos Funcionários. Estas disposições gerais não se aplicam aos gestores, uma vez que as instituições lhes conferem poderes para gerir o seu próprio horário e o dos seus funcionários.

Subsídios e direitos: redução do tempo de transporte anual, do reembolso anual de despesas de viagem e adaptação das regras relativas ao reembolso das despesas de mudança de residência e às deslocações em serviço

Atualmente, os funcionários têm direito, no máximo, a seis dias de licença por ano para deslocações ao seu local de origem. A Comissão propõe que o tempo de transporte anual seja limitado, no máximo, a três dias.

O reembolso anual de despesas de viagem baseia-se na distância quilométrica por caminho-de-ferro, que nem sempre corresponde ao meio de transporte utilizado para as deslocações ao local de origem. Por conseguinte, o cálculo passa a efetuar-se com base na distância ortodrómica, o que permite reduzir o valor dos subsídios individuais. Por outro lado, o reembolso anual de despesas de viagem é limitado aos territórios dos Estados-Membros da UE.

Tendo em vista reduzir os encargos administrativos dos funcionários em questão e da administração, as regras relativas ao reembolso das despesas de mudança de residência devem ser simplificadas. Assim, é proposta a introdução de 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.

As regras relativas às deslocações em serviço devem ser adaptadas para ter em consideração as necessidades específicas das instituições cujos funcionários se

deslocam frequentemente em serviço aos principais locais de afetação da sua instituição. Para estes casos, é proposto o reembolso das despesas de alojamento com base em montantes fixos.

Medidas de transparência para instituições e agências

O Estatuto dos Funcionários é aplicado através de um conjunto de medidas adotadas pelas instituições e agências. Para assegurar a aplicação coerente e harmonizada e a simplificação do Estatuto, as regras de execução da Comissão passam a ser aplicadas por analogia às agências.

Contudo, tendo em consideração a situação específica das agências, estas poderão, mediante autorização da Comissão, quer para adotar novas regras de execução quer para decidir, se for caso disso, não aplicar quaisquer destas regras de execução.

Para assegurar a transparência, o Tribunal de Justiça criará um registo das regras de execução de todas as instituições.

Carreira dos assistentes, nova carreira para o pessoal de secretariado e maior flexibilidade no recrutamento de agentes contratuais

Reservar os graus mais elevados para os funcionários com maior nível de responsabilidades

Para estabelecer uma relação clara entre as responsabilidades e os graus, a carreira do grupo de funções de assistentes é reestruturada, de forma a reservar os dois graus mais elevados (AST 10 e 11) apenas para os funcionários e agentes temporários com importantes responsabilidades ao nível da gestão de recursos humanos, execução orçamental e/ou coordenação.

Novo grupo de funções «AST/SC» para secretários e escriturários

Tendo em conta o atual funcionamento do grupo de funções AST, as estruturas de carreira devem ser ajustadas aos diferentes níveis de responsabilidades, de modo a criar um equilíbrio adequado nas carreiras da função pública europeia e a limitar as despesas administrativas, tal como previsto no quadro financeiro plurianual. Para esse efeito, propõe-se a introdução do novo grupo de funções «AST/SC» para o pessoal de secretariado e escriturários. As remunerações e as taxas de promoção propostas para este novo grupo de funções estabelecem a devida correspondência entre o nível de responsabilidades e o nível de remuneração. Deste modo, será possível manter uma função pública europeia estável, abrangente e equilibrada, como considerado necessário por muitas instituições.

Recrutamento de agentes contratuais

De modo a garantir mais flexibilidade às instituições, a duração máxima dos contratos de agentes contratuais auxiliares é alargada de 3 para 6 anos.

Além disso, embora a maioria dos funcionários continue a ser recrutada com base em concursos públicos, as instituições são autorizadas a organizar concursos internos abertos igualmente aos agentes contratuais.

Resposta aos desequilíbrios geográficos injustificados

O Estatuto dos Funcionários determina que os funcionários da União Europeia devem ser recrutados numa base geográfica tão alargada quanto possível. Contudo, os dados estatísticos demonstram que, enquanto algumas nacionalidades têm uma representação excessiva em relação ao peso relativo da sua população na União Europeia, outras não estão suficientemente representadas. Estes desequilíbrios são particularmente evidentes em certos graus.

Por conseguinte, o artigo 27.º do Estatuto dos Funcionários deve ser alterado por forma a permitir que as instituições tomem medidas para corrigir desequilíbrios geográficos prolongados e significativos, mantendo o princípio do recrutamento com base nas mais elevadas qualidades de competência, eficiência e integridade. Esta medida será adotada através de medidas gerais de execução e será objeto de um relatório a apresentar no final de um período de cinco anos.

Aumento da eficácia da gestão do pessoal nas agências

As agências europeias tornaram-se uma parte importante do panorama institucional da União Europeia. Atualmente existem 45 estruturas (32 agências de regulamentação, 7 empresas comuns e 6 agências de execução). No total, empregam cerca de 8 000 pessoas, na sua maioria agentes temporários. No entanto, as disposições do Estatuto dos Funcionários e do Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia não se encontram plenamente adaptadas às necessidades de pequenas estruturas como as agências.

Por este motivo, a Comissão sugere a introdução de uma nova categoria de agentes temporários para as agências. Estes são recrutados através de um processo de seleção transparente e objetivo, podendo ser contratados por tempo indeterminado. Se necessário, as agências podem decidir transferi-los no interesse do serviço. Além disso, os agentes temporários das agências têm direito a requerer licenças sem vencimento correspondentes a um período máximo de 15 anos ao longo de toda a sua carreira. A mobilidade interna numa agência e entre agências é facilitada, dado que o grau e o escalão dos agentes se mantêm se decidirem candidatar-se a um novo posto de trabalho, na medida em que o seu grau se inclua entre os previstos para o posto em questão.

As agências passam a beneficiar de uma certa flexibilidade na criação de um conjunto de comités necessários ao diálogo social ou devem ser consultadas antes da tomada de decisões.

4. IMPLICAÇÕES ORÇAMENTAIS

A proposta tem impacto orçamental sobre as despesas e as receitas da União Europeia. Por causa das disposições transitórias, o impacto financeiro de certas medidas aumenta gradualmente, pelo que só produzem pleno efeito a longo prazo. Estima-se que a poupança ao longo do próximo quadro financeiro plurianual seja superior a mil milhões de EUR. A longo prazo, a poupança decorrente das alterações propostas cifrar-se-á em mil milhões de EUR por ano. Para mais pormenores, consultar a ficha financeira em anexo à presente proposta.

Proposta de

REGULAMENTO DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

que altera o Estatuto dos Funcionários 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 do Comité do Estatuto,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Justiça,

Tendo em conta o parecer do Tribunal de Contas,

Deliberando nos termos do processo legislativo ordinário,

Considerando o seguinte:

- (1) A União Europeia, com as suas mais de 50 instituições, deve dispor de uma administração pública europeia de elevada qualidade, que lhe permita desempenhar as suas funções ao mais alto nível, de acordo com os Tratados, e estar à altura dos desafios, tanto internos como externos, com que se deparará no futuro.
- (2) Consequentemente, é necessário prever um quadro para o recrutamento de pessoal da mais alta qualidade, em termos de produtividade e integridade, representando a base geográfica mais ampla possível de entre os cidadãos dos Estados-Membros, e permitir a esse pessoal a execução das suas funções de forma tão eficaz e eficiente quanto possível.
- (3) O objetivo mais vasto é otimizar a gestão dos recursos humanos numa função pública europeia caracterizada pela competência, independência, lealdade, imparcialidade e permanência, bem como pela diversidade cultural e linguística.
- (4) 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 adaptação das remunerações, conhecido como «o método», prorrogando a sua aplicação até ao final de 2022, sujeito a revisão no fim do quinto ano. A discrepância entre o mecanismo do método, que desde sempre se revestiu de um carácter administrativo, e a adoção unicamente pelo Conselho do respetivo resultado, levantou dificuldades no passado, para

além de não estar em conformidade com o Tratado de Lisboa. Por conseguinte, considera-se adequado que a autoridade legislativa adote as presentes alterações ao Estatuto dos Funcionários instituindo um método de atualização anual automática para todas as remunerações, pensões e subsídios. Esta atualização assentará nas decisões políticas tomadas por cada Estado-Membro relativamente à adaptação das remunerações dos funcionários públicos a nível nacional.

- (5) É importante assegurar a qualidade dos dados estatísticos utilizados para a atualização das remunerações e pensões. De acordo com o princípio da imparcialidade, os serviços nacionais de estatística devem recolher os dados a nível nacional e comunicá-los ao Eurostat.
- (6) As potenciais vantagens da aplicação do método para os funcionários e outros agentes da União Europeia devem ser contrabalançadas pela continuação da aplicação do sistema de contribuição especial, cuja designação passa a ser «taxa de solidariedade». Embora a contribuição especial em vigor no período entre 2004 e 2012 tenha aumentado gradualmente, atingindo uma média de 4,23 %, considera-se que, nas presentes circunstâncias, é adequado aumentar a taxa de solidariedade para uma taxa uniforme de 6 %, a fim de tomar em consideração o difícil contexto económico e as suas implicações para as finanças públicas em toda a União Europeia. A taxa de solidariedade deve aplicar-se a todos os funcionários e outros agentes da União Europeia durante o mesmo período de aplicação do «método».
- (7) 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. Estas medidas transitórias são necessárias para respeitar os direitos adquiridos dos funcionários no ativo e que contribuíram para o fundo nocional de pensões dos funcionários da União Europeia.
- (8) 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 2013 deve ser compensado pela sua contribuição para o fundo de pensões através de medidas transitórias, tais como uma taxa de formação mais elevada para os anos de serviço depois da idade legal 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.
- (9) 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 devem ser prolongadas para 30 anos, aplicando-se um período transitório de 8 anos.
- (10) 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.A e ao artigo 45.º, n.º 1, do Estatuto dos Funcionários, tendo em vista estabelecer uma relação clara entre o nível de responsabilidades e o grau no grupo de funções AST, bem como para assegurar um maior peso do nível de responsabilidades no âmbito da comparação do mérito para efeitos de promoção.
- (11) Tendo em conta este pedido do Conselho, considera-se adequado que a promoção para um grau superior seja condicionada pelo desempenho de funções cuja importância justifique a promoção do funcionário para o grau em questão.

- (12) A carreira no grupo de funções AST deve ser reestruturada de modo a reservar os dois graus superiores para um número limitado de funcionários com o nível mais elevado de responsabilidades em matéria de gestão de pessoal, execução orçamental ou coordenação no referido grupo de funções.
- (13) 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, deve ser introduzido um novo grupo de funções «AST/SC» para o pessoal de secretariado e escriturários. As remunerações e as taxas de promoção estabelecem uma correspondência adequada entre o nível de responsabilidades e o nível de remuneração. Deste modo, será possível manter uma função pública europeia estável e abrangente.
- (14) Os horários de trabalho em vigor nas instituições devem ser alinhados com os horários em vigor em determinados Estados-Membros da União Europeia, por forma a compensar a redução de pessoal das instituições. 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 Europeia.
- (15) 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 dos Funcionários.
- (16) As regras relativas ao tempo de transporte anual e ao pagamento anual das despesas de viagem entre o local de afetação e o local de origem devem ser atualizadas, racionalizadas e associadas ao estatuto de expatriado, de modo a tornar a sua aplicação mais simples e transparente. Nomeadamente, o tempo de transporte anual deve ser limitado, no máximo, a três dias.
- (17) Do mesmo modo, as regras relativas ao reembolso das despesas de mudança de residência devem ser simplificadas, no intuito de facilitar a sua aplicação tanto para a administração como para os funcionários em questão. Para esse efeito, é proposta a introdução de 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.
- (18) 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 devem ser adaptadas, de modo a permitir o reembolso das despesas de alojamento com base em montantes fixos.
- (19) É necessário criar um quadro mais flexível para o recrutamento de agentes contratuais. Neste contexto, as instituições da União Europeia devem 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 devem ser autorizadas a organizar concursos internos abertos igualmente aos agentes contratuais.
- (20) 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 ao Estatuto dos Funcionários.

- (21) Para efeitos de simplificação e no interesse de uma política de pessoal coerente, as regras adotadas pela Comissão para a execução do Estatuto dos Funcionários devem 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 devem 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.
- (22) O Tribunal de Justiça da União Europeia deve criar e gerir um registo de todas as regras adotadas para a execução do Estatuto dos Funcionários. Este registo, que pode ser consultado por todas as instituições e agências, visa garantir a transparência e promover a uniformidade da aplicação do Estatuto.
- (23) Para harmonizar e clarificar as disposições relativas à adoção das regras de execução e tendo em conta o seu caráter interno e administrativo, devem ser atribuídos os poderes de decisão necessários à entidade competente para proceder a nomeações e à autoridade autorizada a celebrar contratos.
- (24) 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.
- (25) Para atingir os objetivos fixados no Estatuto dos Funcionários, devem ser delegados na Comissão poderes de adoção de atos nos termos do artigo 290.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente no que se refere a determinados aspetos das condições de trabalho.
- (26) No contexto da preparação e elaboração de atos delegados, a Comissão deve assegurar uma 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. No artigo 1.º-D, n.º 3, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;
2. O artigo 5.º é alterado do seguinte modo:
 - (a) Os n.ºs 1 e 2 passam 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 escriturários (a seguir designado por «AST/SC»).

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 escriturário e secretariado.»;

(b) 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»;

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

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

3. 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.

O quadro de efetivos de cada instituição reflete as obrigações estabelecidas no quadro financeiro plurianual e no acordo interinstitucional relativo à sua execução.

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 na secção B do anexo I para esse grau. Estas taxas aplicam-se numa base média de cinco anos a partir 1 de janeiro de 2013.

3. As taxas fixadas na secção B do anexo I são revistas no termo de um período de cinco anos, a contar de 1 de janeiro de 2013, com base num relatório, apresentado pela Comissão ao Conselho, e numa proposta da Comissão.

O Parlamento Europeu e o Conselho tomam a sua decisão nos termos do artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

4. No fim do referido período de cinco anos, a Comissão apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório sobre a aplicação das disposições relativas ao grupo de funções AST/SC e das disposições transitórias previstas no artigo 30.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 no grupo de funções AST e do número de agentes contratuais no grupo de funções II.»;

4. 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.»;

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

«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.»;

(c) No n.º 2, é inserido depois do primeiro parágrafo um novo parágrafo com a seguinte redação:

«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.»;

5. No segundo período do primeiro parágrafo do artigo 10.º, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

6. O artigo 18.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 ou, caso 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.»;

7. No artigo 26.º-A, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

8. O artigo 27.º passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 27.º

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

O princípio da igualdade entre os cidadãos da União permite a cada instituição adotar medidas corretivas caso seja observado um desequilíbrio prolongado e significativo entre as nacionalidades dos funcionários que não seja justificado por critérios objetivos. Essas medidas corretivas não podem, em caso algum, dar origem a outros critérios de recrutamento que não os baseados no mérito. Antes da adoção das referidas medidas corretivas, 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.º.

Após um período de cinco anos com início em 1 de janeiro de 2013, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do parágrafo anterior.»;

9. No artigo 29.º, é aditado o seguinte parágrafo ao n.º 1:

«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, por derrogação da alínea b), abrir um concurso interno na instituição também aberto a agentes contratuais, tal como definidos nos artigos 3.º-A e 3.º-B do Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia.»;

10. O primeiro período do artigo 31.º, n.º 2, 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, AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8.»;

11. No terceiro parágrafo do artigo 32.º, a expressão «instituição» é substituída por «entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;

12. No artigo 37.º, alínea b), segundo travessão, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

13. O artigo 42.º-A é alterado do seguinte modo:

(a) No segundo período do primeiro parágrafo, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição»;

(b) No último período do terceiro parágrafo, a expressão «adaptados» é substituída por «atualizados»;

14. O artigo 43.º é alterado do seguinte modo:

(a) No primeiro período do primeiro parágrafo, a expressão «por cada instituição» é substituída por «pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;

(b) No segundo período do primeiro parágrafo, a expressão «Cada instituição» é substituída por «A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;

15. O artigo 45.º é alterado do seguinte modo:

(a) No n.º 1, é inserido depois do segundo período um novo período com a seguinte redação:

«Salvo aplicação do procedimento previsto nos artigos 4.º e 29.º, n.º 1, os funcionários apenas podem ser promovidos se ocuparem um posto correspondente a um dos lugares-tipo enunciados na secção A do anexo I, para o grau imediatamente superior.»;

(b) No primeiro período do n.º 2, 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 segundo período do n.º 2, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

16. No artigo 45.º-A, n.º 5, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição»;

17. No terceiro parágrafo do artigo 48.º, a expressão «grupo de funções AST» é substituída por «grupos de funções AST e AST/SC»;

18. No último parágrafo do artigo 50.º, o número «55» é substituído por «58»;

19. O artigo 51.º é alterado do seguinte modo:

(a) No primeiro período do n.º 1, a expressão «Cada instituição» é substituída por «A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;

(b) No primeiro e último períodos do primeiro parágrafo do n.º 6, a expressão «grau 1» é substituída por «grau AST 1»;

20. A alínea b) do artigo 52.º passa a ter a seguinte redação:

«b) A seu pedido, no último dia do mês para o qual o pedido foi apresentado, se tiver entre 58 e 65 anos 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 segundo período do segundo parágrafo do artigo 48.º 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, sendo nesse caso automaticamente aposentado no último dia do mês em que completar essa idade.»;

21. O artigo 55.º é alterado do seguinte modo:

(a) Os parágrafos passam a ser numerados;

(b) O primeiro período do n.º 2 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 segundo período do terceiro parágrafo, a expressão «instituição» é substituída por «entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;

(d) É aditado o seguinte parágrafo:

«4. A entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição pode introduzir disposições relativas ao horário de trabalho flexível. Os funcionários sujeitos ao disposto no segundo parágrafo do artigo 44.º devem gerir o seu horário de trabalho sem recorrer às referidas disposições.»;

22. O artigo 55.º-A é alterado do seguinte modo:

(a) O n.º 2, primeiro parágrafo, alínea e), passa a ter a seguinte redação:

«e) durante os três últimos anos antes de atingir a idade de aposentação, mas não antes dos 58 anos de idade.»;

(b) No segundo parágrafo do n.º 2, a expressão «ou a partir da idade de 55 anos,» é substituída por «ou durante os três últimos anos antes de atingir a idade de aposentação, mas não antes dos 58 anos de idade,»;

23. 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 do mês seguinte àquele em que tiverem sido efetuadas as horas extraordinárias, à concessão de uma remuneração.»;

24. O segundo parágrafo do artigo 56.º-A e o segundo parágrafo do artigo 56.º-B passam a ter a seguinte redação:

«Após consulta do Comité do Estatuto, a Comissão decide, através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B, as categorias de funcionários que podem beneficiar desses subsídios, as respetivas taxas e condições de atribuição.»;

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

«Após consulta do Comité do Estatuto, a Comissão decide, através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B, as categorias de funcionários que podem beneficiar dos subsídios especiais, as respetivas taxas e condições de atribuição.»;

26. No primeiro parágrafo do artigo 57.º, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

27. No artigo 61.º, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

28. O artigo 63.º é alterado do seguinte modo:

(a) O segundo parágrafo passa a ter a seguinte redação:

«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.»;

(b) O terceiro parágrafo passa a ter a seguinte redação:

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

(c) É revogado o quarto parágrafo.

29. O artigo 64.º passa a ter a seguinte redação:

«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 atualizados anualmente nas condições previstas no anexo XI. Os valores atualizados são publicados pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição duas semanas após a atualização, a fim de informar o pessoal da instituição.»;

30. O artigo 65.º passa a ter a seguinte redação:

«1. As remunerações dos funcionários e dos outros agentes da União Europeia são atualizadas anualmente 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 elaborado 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.

Os montantes referidos no segundo e terceiro parágrafos do artigo 42.º-A, 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, os montantes referidos 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 segundo parágrafo do artigo 28.º-A, n.º 3, no artigo 28.º-A, n.º 7, nos artigos 93.º e 94.º, no segundo parágrafo do artigo 96.º, n.º 3, nos artigos 96.º, n.º 7, 133.º, 134.º e 136.º do Regime aplicável aos outros agentes, os montantes referidos no primeiro parágrafo do artigo 1.º, n.º 1, do Regulamento (CECA, CEE, Euratom) n.º 300/76 do Conselho, bem como 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. Os montantes atualizados são publicados pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição duas semanas após a atualização, a fim de informar o pessoal da instituição.

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. Os montantes atualizados e os coeficientes de correção são publicados pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição duas semanas após a atualização, a fim de informar o pessoal da instituição.»;

31. O artigo 66.º é alterado do seguinte modo:

(a) O período introdutório passa a ter a seguinte redação:

«Os vencimentos de 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:

«Os vencimentos de 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	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 5	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 4	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 3	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC 2	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17
SC 1	2 160,45	2 251,24	2 313,87	2 345,84	

»;

32. O artigo 66.º-A é alterado do seguinte modo:

(a) Os n.ºs 1 e 2 passam a ter a seguinte redação:

«1. A título temporário, durante o período compreendido entre 1 de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2022, a fim de tomar em consideração a aplicação do método de atualização das remunerações e pensões dos funcionários, é instituída uma medida temporária, a seguir denominada «taxa de solidariedade», que afeta, por derrogação ao artigo 3.º, n.º 1, do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68¹ do Conselho, as remunerações pagas pela União aos funcionários no ativo.

2. A taxa desta taxa de solidariedade, aplicável à base tributável referida no n.º 3, é fixada em 6 %.»;

(b) O n.º 3 é alterado do seguinte modo:

i) No período introdutório, na subalínea i) da alínea a) e na alínea b), a expressão «contribuição especial» é substituída por «taxa de solidariedade»;

ii) Na alínea a), subalínea ii), a expressão «primeiro escalão do grau 1» é substituída por «grau AST 1, escalão 1»;

(c) No n.º 4, a expressão «contribuição especial» é substituída por «taxa de solidariedade»;

33. O artigo 72.º é alterado do seguinte modo:

¹ Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho, que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto criado em proveito das Comunidades Europeias, JO L 56 de 4.3.1968, p. 8.

- (a) No primeiro período do primeiro parágrafo do n.º 1 e no terceiro parágrafo do n.º 1, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição»;
- (b) Nos n.ºs 2 e 2-A, o número «63» é substituído pelo número «65»;
- (c) No n.º 2-B, a expressão «grau 1» é substituída por «grau AST 1»;
34. No artigo 73.º, n.º 1, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;
35. No segundo período do artigo 76.º-A, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;
36. No primeiro e quinto parágrafos do artigo 77.º, no sexto parágrafo do artigo 80.º e no artigo 81.º-A, n.º 1, alínea d), o número «63» é substituído pelo número «65»;
37. O n.º 2 do artigo 82.º passa a ter a seguinte redação:
- «2. Quando as remunerações forem adaptadas nos termos do artigo 65.º, n.º 1, é aplicada às pensões a mesma adaptação.»;
38. É revogado o segundo parágrafo do artigo 83.º, n.º 1;
39. O artigo 83.º-A é alterado do seguinte modo:
- (a) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:
- «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. 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.»;
- (b) No n.º 3, a expressão «o Conselho» é substituída por «a Comissão»;
- (c) O n.º 4 passa a ter a seguinte redação:
- «4. A Comissão apresenta anualmente uma versão atualizada da avaliação atuarial, de acordo com o artigo 1.º, n.º 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 Comissão adapta a taxa de acordo com as regras constantes do anexo XII.»;
- (d) O n.º 5 passa a ter a seguinte redação:
- «5. Para efeitos do disposto nos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, a Comissão decide através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B, após parecer do Comité do Estatuto.»;
40. É revogado o Título VIII «Disposições especiais aplicáveis aos funcionários científicos ou técnicos da União»;

41. O artigo 110.º passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 110.º

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

2. As regras de execução aprovadas pela Comissão para dar cumprimento ao presente Estatuto, nomeadamente as disposições gerais de execução a que se refere o n.º 1, aplicam-se por analogia às agências. Para esse 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 nas agências nove meses após a entrada em vigor na Comissão ou nove meses a contar da data em que a Comissão informou as agências sobre a 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 referido período de nove meses e após consulta do seu Comité de Pessoal, solicitar à Comissão a aprovação de 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. Nesse caso, ao invés de deferir ou indeferir o pedido, a Comissão pode solicitar à agência que submeta à sua aprovação as regras de execução que diferem das adotadas pela Comissão.

O período de nove meses referido nos parágrafos anteriores fica suspenso desde a data em que o pedido é apresentado à Comissão até à data em que a Comissão toma posição.

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

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

3. Para efeitos da aprovação de regulamentações de comum acordo entre as instituições, as agências não são equiparadas às instituições. No entanto, a Comissão deve consultar as agências antes da aprovação 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 regras aprovadas 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. Ao realizar essas consultas, as agências são representadas conjuntamente, de acordo com regras aprovadas de comum acordo entre elas.

6. O Tribunal de Justiça da União Europeia mantém um registo das regras aprovadas pela entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição para a execução do

presente Estatuto, bem como das regras aprovadas pelas agências que derroguem as aprovadas pela Comissão, de acordo com o procedimento previsto no n.º 2. As instituições e as agências têm acesso direto ao registo, tendo o pleno direito de alterar as suas próprias regras. De três em três anos, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre as regras aprovadas por cada instituição para a execução do presente Estatuto.»;

42. A seguir ao artigo 110.º são inseridos os seguintes artigos:

«*Artigo 110.º-A*

A Comissão deve ter poderes para adotar atos delegados em conformidade com o artigo 110.º-B, em relação a certos aspetos das condições de trabalho e da execução das disposições relativas às remunerações e às despesas.

Artigo 110.º-B

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

2. A delegação de poderes a que fazem referência os artigos 56.º-A, 56.º-B, 56.º-C e 83.º-A do Estatuto, o artigo 13.º do anexo VII, o artigo 13.º do anexo X e o artigo 12.º do anexo XII do Estatuto, bem como os artigos 28.º-A e 96.º do Regime aplicável aos outros agentes é conferida à Comissão por um período indeterminado a partir de 1 de janeiro de 2013.

A delegação de poderes a que fazem referência os artigos 9.º e 10.º do anexo XI é conferida à Comissão por um período de 10 anos a partir de 1 de janeiro de 2013.

3. A delegação de poderes a que fazem referência os artigos 56.º-A, 56.º-B, 56.º-C e 83.º-A do Estatuto, o artigo 13.º do anexo VII, o artigo 13.º do anexo X, os artigos 9.º e 10.º do anexo XI e o artigo 12.º do anexo XII do Estatuto, bem como os artigos 28.º-A e 96.º 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 especificados nessa decisão. Produz efeitos no dia seguinte ao da sua publicação no *Jornal Oficial da União Europeia* ou numa data posterior nela especificada. Essa decisão não prejudica a validade de eventuais atos delegados já em vigor.

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

5. Um ato delegado adotado nos termos dos artigos 56.º-A, 56.º-B, 56.º-C e 83.º-A do Estatuto, do artigo 13.º do anexo VII, do artigo 13.º do anexo X, dos artigos 9.º e 10.º do anexo XI e do artigo 12.º do anexo XII do Estatuto, bem como dos artigos 28.º-A e 96.º do Regime aplicável aos outros agentes apenas entra em vigor se o Parlamento Europeu ou o Conselho não manifestarem a sua oposição no prazo de dois meses a contar da notificação do referido ato ao Parlamento Europeu e ao Conselho ou se, antes do termo desse prazo, o Parlamento Europeu e o Conselho tiverem informado ambos a Comissão de que não se oporão. Por iniciativa do Parlamento Europeu ou do Conselho, esse prazo pode ser prolongado por dois meses.»;

43. 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 16
Diretor-Geral Diretor	AD 15
Diretor Administrador a exercer, por exemplo, funções de: Chefe de Unidade/ Conselheiro especialista linguístico; especialista económico; especialista jurídico; especialista médico; especialista veterinário; especialista científico; especialista de investigação; especialista financeiro, especialista de auditoria	AD 14
Administrador a exercer, por exemplo, funções de: Chefe de Unidade/ Conselheiro/ especialista linguístico; especialista económico; especialista jurídico; especialista médico; especialista veterinário; especialista científico; especialista de investigação; especialista financeiro, especialista de auditoria	AD 13
Administrador a exercer, por exemplo, funções de: Chefe de Unidade/ tradutor principal; intérprete principal; economista principal; jurista principal; médico principal; inspetor veterinário principal; cientista principal; investigador principal; gestor financeiro principal, gestor de auditoria principal	AD 12
Administrador a exercer, por exemplo, funções de: Chefe de Unidade/ tradutor principal; intérprete principal; economista principal;	AD 11

<p>jurista principal; médico principal; inspetor veterinário principal; cientista principal; investigador principal; gestor financeiro principal, gestor de auditoria principal</p>	
<p>Administrador a exercer, por exemplo, funções de: Chefe de Unidade/ tradutor sénior; intérprete sénior; economista sénior; jurista sénior; médico sénior; inspetor veterinário sénior; cientista sénior; investigador sénior; gestor financeiro sénior, gestor de auditoria sénior</p>	AD 10
<p>Administrador a exercer, por exemplo, funções de: Chefe de Unidade/ tradutor sénior; intérprete sénior; economista sénior; jurista sénior; médico sénior; inspetor veterinário sénior; cientista sénior; investigador sénior; gestor financeiro sénior, gestor de auditoria sénior</p>	AD 9
<p>Administrador a exercer, por exemplo, funções de: tradutor; intérprete; economista; jurista; médico; inspetor veterinário; cientista; investigador; gestor financeiro, auditor financeiro</p>	AD 8
<p>Administrador a exercer, por exemplo, funções de: tradutor; intérprete; economista; jurista; médico; inspetor veterinário; cientista; investigador; gestor financeiro,</p>	AD 7

auditor financeiro	
Administrador a exercer, por exemplo, funções de: tradutor júnior; intérprete júnior; economista júnior; jurista júnior; médico júnior; inspetor veterinário júnior; cientista júnior; investigador júnior; gestor financeiro júnior, auditor financeiro júnior	AD 6
Administrador a exercer, por exemplo, funções de: tradutor júnior; intérprete júnior; economista júnior; jurista júnior; médico júnior; inspetor veterinário júnior; cientista júnior; investigador júnior; gestor financeiro júnior, auditor financeiro júnior	AD 5

2. Grupo de funções AST

Assistente sénior ² 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 ³ Desempenho de funções administrativas, técnicas ou de formação que impliquem um certo nível de autonomia, nomeadamente 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 privado de um membro, de um diretor-geral (delegado) ou de um gestor sénior equivalente	AST 1 – AST 9

² A primeira colocação de um funcionário num posto de assistente sénior apenas poderá ser efetuada de acordo com o procedimento previsto nos artigos 4.º e 29.º, n.º 1, do Estatuto dos Funcionários.

³ A primeira colocação de um funcionário num posto de assistente apenas poderá ser efetuada de acordo com o procedimento previsto nos artigos 4.º e 29.º, n.º 1, do Estatuto dos Funcionários.

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 ⁴	SC 1 – SC 6
--	-------------

(b) A secção B é alterada do seguinte modo:

i) Após o título, é aditado o seguinte:

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

ii) No ponto 1, a expressão «20 %» indicada no quadro para o grau 9 do grupo de funções AST é substituída por «8 %»;

iii) É aditado o seguinte:

⁴ O número de contínuos parlamentares no Parlamento Europeu não pode ser superior a 85.

«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 %

44. O anexo II é alterado do seguinte modo:

- (a) No segundo período do primeiro parágrafo do artigo 1.º, a expressão «instituição» é substituída por «entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;
- (b) No segundo período do segundo parágrafo do artigo 1.º, a expressão «instituição» é substituída por «entidade competente para proceder a nomeações de cada instituição»;
- (c) No quarto parágrafo do artigo 1.º, a expressão «de ambos os grupos de funções» é substituída por «dos três grupos de funções»;
- (d) No primeiro travessão do segundo parágrafo do artigo 2.º, é revogada a expressão «terceiro parágrafo do»;

45. O artigo único do anexo IV é alterado do seguinte modo:

- (a) No segundo parágrafo do n.º 1 e no quarto parágrafo do n.º 4, o número «63» é substituído pelo número «65»;
- (b) É revogado o terceiro parágrafo do n.º 1;

46. No primeiro parágrafo do artigo 4.º do anexo IV-A, 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 e), do Estatuto, a reduzir a sua atividade para meio tempo»;

47. O artigo 7.º do anexo V passa a ter a seguinte redação:

«Artigo 7.º

Às férias anuais dos funcionários com direito ao subsídio de expatriação ou de residência no estrangeiro é acrescido um período de viagem baseado na distância geográfica entre o local de afetação e o local de origem, calculado do seguinte modo:

- entre 250 e 600 km: um dia de viagem até ao local de origem;
- entre 601 e 1 200 km: dois dias de viagem até ao local de origem;
- mais de 1 200 km: três dias de transporte até ao local de origem.

As disposições anteriores são aplicáveis aos funcionários cujo local de afetação esteja situado no território dos Estados-Membros. Se o local de afetação se situar fora desse território, é fixado por decisão especial um período de viagem, tendo em conta as necessidades específicas.

No caso das licenças especiais previstas na secção II, o eventual período de viagem é fixado por decisão especial, tendo em conta as necessidades específicas.»;

48. O anexo VI é alterado do seguinte modo:

(a) O período introdutório do artigo 1.º passa a ter a seguinte redação:

«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:»;

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

«Em derrogação das 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.»;

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

«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 3 deste 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 valor do montante fixo é calculado com base na distância em quilómetros que separa os locais referidos no n.º 1.

O valor por quilómetro de distância 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	1001 e 2 000 km
0,1895 EUR por cada km entre	2001 e 3 000 km
0,0631 EUR por cada km entre	3001 e 4 000 km
0,0305 EUR por cada km entre	4001 e 10 000 km
0 EUR por cada km acima de	10 000 km

Ao referido montante fixo calculado com base na distância é adicionado um montante fixo suplementar de:

- 94,74 EUR se a distância entre os locais referidos no n.º 1 for entre 600 km e 1 200 km;
- 189,46 EUR se a distância 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.

2-A. Por derrogação do n.º 2, as despesas de viagem relacionadas com uma transferência que implique uma mudança entre um local 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».

3. O local de origem do funcionário é determinado no momento do início de funções, tendo em conta o lugar do recrutamento ou, mediante pedido expresso e fundamentado, do 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 particular da entidade competente para proceder a nomeações. Todavia, enquanto o interessado estiver em funções, tal decisão só pode ter lugar excecionalmente 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, 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.»;

- (c) 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.

Quando 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 pagamento do montante fixo é calculado com base na distância em quilómetros que separa o local de afetação do funcionário do seu local de origem.

Quando o local de origem, tal como definindo no artigo 7.º, se situe fora do território dos Estados-Membros da União, 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 pagamento em montante fixo é efetuado com base num subsídio calculado com base na distância em quilómetros que separa o local de afetação do funcionário da capital do Estado-Membro correspondente à sua nacionalidade. Os funcionários cujo local de origem se situe fora do território dos Estados-Membros da União Europeia, 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 forem nacionais de um dos Estados-Membros, não têm direito ao pagamento em montante fixo.

O valor por quilómetro de distância 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	1001 e 2 000 km
0,3790 EUR por cada km entre	2001 e 3 000 km
0,1262 EUR por cada km entre	3001 e 4 000 km
0,0609 EUR por cada km entre	4001 e 10 000 km
0 EUR por cada km acima de	10 000 km

Ao referido montante fixo calculado com base na distância é adicionado um montante fixo suplementar de:

- 189,48 EUR se a distância entre o local de afetação e o local de origem for entre 600 km e 1 200 km;
- 378,93 EUR se a distância entre o local de afetação e o local de origem for igual ou superior a 1 200 km.

Os referidos montantes por quilómetro e o montante fixo suplementar 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 Europeia no decurso do mesmo ano tiver sido inferior a nove meses.

4. As disposições anteriores 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 reembolso das 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 reembolso das referidas despesas de viagem far-se-á sob a forma de um pagamento em montante fixo baseado no custo da viagem por avião na classe imediatamente superior à classe «turística»;

- (d) 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 parágrafo.

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 acima previstos, só excepcionalmente podem ser reembolsadas e mediante decisão particular da entidade competente para proceder a nomeações.»

(e) 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 desta revisão, a Comissão decide através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B do Estatuto.»;

ii) É aditado um n.º 4 com a seguinte redação:

«4. Por derrogação do n.º 1, as despesas de alojamento incorridas por um funcionário no âmbito de deslocações em serviço aos principais locais de afetação da sua instituição, como referido no protocolo n.º 6 do Tratado, podem ser reembolsadas com base num montante fixo que não exceda o limite máximo fixado para os Estados-Membros em questão.»;

(f) No artigo 13.º-A, a expressão «várias instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações das instituições»;

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

i) No n.º 1, a expressão «no local» é substituída por «através de um banco na União Europeia»;

ii) O primeiro parágrafo do n.º 2 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 regular de uma parte do seu vencimento.»;

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

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

50. O anexo VIII é alterado do seguinte modo:

- (a) No artigo 5.º, o número «63» é substituído pelo número «65»;
- (b) No artigo 6.º, a expressão «do grau 1, primeiro escalão» é substituída por «do grau AST 1, primeiro escalão»;
- (c) O artigo 9.º é alterado do seguinte modo:
 - i) o número «63» é substituído pelo número «65»;
 - ii) Na alínea b) do n.º 1, o número «55» é substituído pelo número «58»;
 - iii) O n.º 2 passa a ter a seguinte redação:

«No interesse do serviço e com base em critérios objetivos e concretos e em procedimentos transparentes fixados em disposições gerais de execução, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir não aplicar a redução atrás referida. O número total de funcionários e agentes temporários que podem aposentar-se anualmente sem qualquer redução da pensão não pode ser superior a 5 % dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior. Esta percentagem pode variar anualmente entre 4 % e 6 %, sujeita a um máximo de 5 % durante um período de dois anos e ao princípio da neutralidade orçamental.»;
- (d) No segundo parágrafo do artigo 11.º, n.º 2, a expressão «instituição» é substituída por «entidade competente para proceder a nomeações da instituição»;
- (e) No artigo 12.º, n.ºs 1 e 2, o número «63» é substituído pelo número «65»;
- (f) Nos artigos 15.º e 18.º-A, o número «63» é substituído pelo número «65»;
- (g) No segundo parágrafo do artigo 27.º, a expressão «adaptada» é substituída por «atualizada»;
- (h) 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 primeiro período do quarto parágrafo, é aditada a expressão «da União Europeia» após a expressão «banco»;

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

51. O anexo IX é alterado do seguinte modo:

(a) No artigo 2.º, n.º 3, a expressão «instituições» é substituída por «entidades competentes para proceder a nomeações de cada instituição»;

(b) O primeiro período do artigo 5.º, n.º 1, passa a ter a seguinte redação:

«É criado em cada instituição um Conselho de Disciplina, a seguir designado «o 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:

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

52. O anexo X é alterado do seguinte modo:

(a) No primeiro período do artigo 11.º, a expressão «Bélgica» é substituída por «União Europeia»;

(b) 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, a Comissão fixa anualmente o coeficiente de correção previsto no artigo 12.º. Para esse efeito, decide através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B do Estatuto.

Contudo, quando 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 adaptação para um determinado país, a Comissão adota medidas provisórias de adaptação desse coeficiente em conformidade com o procedimento previsto no primeiro parágrafo.»;

53. 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, o Eurostat elabora anualmente, antes do final do mês de outubro, um relatório sobre a evolução nominal das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais e do custo de vida nos Estados-Membros.

2. *Índice Europeu de Preços no Consumidor*

- (a) O Eurostat baseia-se no Índice Europeu de Preços no Consumidor para determinar a evolução do custo de vida na União Europeia.
- (b) Este índice tem em conta a evolução entre o mês de junho do ano anterior e o mês de junho do ano em curso.

3. *Evolução do custo de vida nos Estados-Membros*

- (a) O Eurostat calcula as paridades económicas para determinar a equivalência do poder de compra das remunerações e pensões dos funcionários. As paridades económicas referem-se ao mês de junho de cada ano.
- (b) Em 1 de janeiro de 2013, a paridade económica para cada país ou local de afetação corresponde à paridade de poder de compra fixada pelo Eurostat em 1 de julho de 2012 para as remunerações e pensões. A paridade económica é atualizada anualmente com base no rácio entre a inflação no país correspondente e o Índice Europeu de Preços no Consumidor.
- (c) No entanto, é calculada uma paridade económica comum para a Bélgica e o Luxemburgo. Para esse efeito, a inflação nestes países é ponderada de acordo com a distribuição dos funcionários aí afetados. Em 1 de janeiro de 2013, a paridade de poder de compra da Bélgica e do Luxemburgo será igual a 1.
- (d) As paridades económicas são calculadas de forma a que cada posição elementar possa ser atualizada duas vezes por ano.
- (e) Até de 1 de julho de 2017, com base nos dados recolhidos pelo Eurostat, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre o custo de vida

dos funcionários da União Europeia nos locais de afetação não mencionados na alínea c).

4. *Evolução das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais*

- (a) Com base nos dados fornecidos antes do final de agosto pelos serviços nacionais de estatística, o Eurostat calcula indicadores salariais para cada Estado-Membro, refletindo a evolução positiva ou negativa das remunerações nominais 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 salariais são estabelecidos sob duas formas:

- i) um indicador para cada grupo de funções, definido pelo Eurostat;
- ii) um indicador médio ponderado com base nos efetivos dos funcionários públicos nacionais correspondentes a cada grupo de funções.

Para estabelecer o indicador salarial para o total da União Europeia, os resultados por país são ponderados na proporção da parte do PIB nacional no total da União Europeia, medida 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.

Cada um destes indicadores é estabelecido em termos brutos nominais. O Eurostat estabelece uma definição de remuneração íliquida para cada Estado-Membro de referência após consulta dos respetivos serviços de estatística.

- (b) A pedido do Eurostat, os serviços nacionais de estatística fornecem-lhe as informações complementares que este julgue necessárias para estabelecer um indicador salarial que meça corretamente a evolução das remunerações dos funcionários públicos nacionais.

Se, após uma nova consulta dos serviços nacionais de estatística, 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 nominais dos funcionários públicos de determinado Estado-Membro, relata o facto à Comissão, fornecendo-lhe todos os elementos de apreciação.

- (c) Para além dos indicadores salariais, o Eurostat estabelece e calcula indicadores de controlo adequados.

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

Artigo 2.º

A Comissão elabora, de três em três anos, um relatório circunstanciado sobre as necessidades das instituições em matéria de recrutamento, que apresenta ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Com base nesse relatório, a Comissão submete, se necessário,

propostas fundamentadas em todos os elementos pertinentes, após consulta das outras instituições no âmbito do Estatuto.

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 corresponde ao valor total dos indicadores salariais. A atualização é fixada em termos brutos em percentagem igual para todos.

3. O valor da atualização assim fixado é incorporado na tabela de vencimentos de base constante do artigo 66.º do Estatuto e no anexo XIII do Estatuto, bem como nos artigos 20.º e 93.º do Regime aplicável aos outros agentes.

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
- (b) pela taxa de atualização das remunerações a que se refere o n.º 2.

5. Os coeficientes de correção são determinados pelos rácios entre as paridades económicas referidas no artigo 1.º do presente anexo e as taxas de câmbio previstas no artigo 63.º do Estatuto para os países correspondentes. São aplicáveis:

- (a) às remunerações dos oficiais da União Europeia afetados a cada Estado-Membro e a outros locais de afetação determinados;
- (b) por derrogação do artigo 82.º, n.º 1, do Estatuto, às pensões da União Europeia pagas em cada Estado-Membro em relação à parte correspondente aos direitos adquiridos antes de 1 de maio de 2004. As pensões da União Europeia pagas em relação à parte correspondente aos direitos adquiridos a partir de 1 de maio de 2004 são sujeitas à paridade económica a que se refere o artigo 1.º, n.º 3, alínea c), do presente anexo.

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 adaptação, 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 doze 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).

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

Artigo 5.º

A evolução do custo de vida é medida pelo Índice Harmonizado de Preços no Consumidor para o período compreendido entre junho e dezembro do ano civil precedente. Todavia, no caso da Bélgica e do Luxemburgo, a evolução do custo de vida é medida com base na inflação nesses países, com a ponderação prevista no artigo 1.º, n.º 3, alínea c).

Artigo 6.º

O limiar de sensibilidade para o período de seis meses referido no artigo 5.º do presente anexo é a percentagem correspondente a 5 % para um período de doze meses. Se o limiar de sensibilidade for atingido ou ultrapassado num Estado-Membro, as remunerações e pensões são atualizadas para o conjunto dos locais de afetação do país em questão.

Artigo 7.º

Para os efeitos do artigo 6.º do presente anexo, os coeficientes de correção são atualizados de modo a ter em conta a evolução do custo de vida mencionada no artigo 5.º.

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 forte aumento do custo de vida, 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 fixadas:

- (a) em 16 de maio para os locais de afetação cuja inflação seja superior a 5 %;
- (b) em 1 de maio para os locais de afetação cuja inflação seja superior a 10 %.

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

- (a) em 16 de novembro para os locais de afetação cuja inflação seja superior a 5 %;
- (b) em 1 de novembro os locais de afetação cuja 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 Europeia ou os representantes dos funcionários da União Europeia 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 110.º-A e 110.º-B do Estatuto, um coeficiente de correção para o local em questão.

2. Do mesmo modo, a Comissão pode decidir deixar de aplicar um coeficiente de correção específico a um determinado local. Nesse caso, a proposta 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 Europeia ou pelos representantes dos funcionários da União Europeia 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 carácter duradouro dessa convergência deve ser validado pelo Eurostat;
- (b) o facto de ter deixado de haver funcionários e agentes temporários da União Europeia afetados a esse local.

3. O Eurostat determina a paridade de poder de compra entre o local de afetação e a capital do Estado-Membro em causa. A paridade económica do local de afetação resulta da paridade de poder de compra e do coeficiente de correção aplicável à capital do Estado-Membro.

CAPÍTULO 5

CLÁUSULA DE EXCEÇÃO

Artigo 10.º

Se ocorrer uma descida do produto interno bruto da União Europeia no ano em curso, prevista pela Direção-Geral dos Assuntos Económicos e Financeiros, e o valor da atualização anual ultrapassar a evolução prevista do produto interno bruto da União Europeia em dois pontos percentuais, o valor da atualização, caso seja positivo, é dividido em duas partes iguais. A Comissão decide, através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B do Estatuto, que a primeira metade do valor da atualização entra em vigor a partir de 1 de julho do ano em curso e a segunda metade entra em vigor a partir de 1 de julho do ano seguinte.

CAPÍTULO 6

PAPEL DO EUROSTAT E RELAÇÕES COM OS SERVIÇOS DE ESTATÍSTICA DOS ESTADOS-MEMBROS

Artigo 11.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.

Os serviços nacionais de estatística exercem as suas funções de acordo com o princípio da imparcialidade e fornecem ao Eurostat todos os dados e explicações necessários.

Artigo 12.º

O Eurostat convoca anualmente em março um grupo de trabalho composto por especialistas dos serviços de estatística dos Estados-Membros, denominado «grupo do artigo 65.º do Estatuto».

Nessa ocasião, procede-se à análise da metodologia estatística e da sua aplicação no que respeita aos indicadores específicos e aos indicadores de controlo.

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

Artigo 13.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 14.º

1. O presente anexo é aplicável entre 1 de janeiro de 2013 e 31 de dezembro de 2022.

2. No final do quinto ano, as presentes disposições podem ser objeto de revisão, especialmente no que se refere às respetivas implicações orçamentais. Para este efeito, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório e, se for caso disso, uma proposta de alteração do presente anexo, com base no artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.»;

54. O anexo XII é alterado do seguinte modo:

(a) O artigo 2.º é alterado do seguinte modo:

No n.º 1, a expressão «adaptação» é substituída por «atualização»;

O n.º 2 é revogado e o n.º 3 passa a ser o n.º 2;

(b) No artigo 4.º, n.º 6, a expressão «12 anos» é substituída por «30 anos»;

(c) Nos artigos 10.º, n.º 2, e 11.º, n.º 2, a expressão «12 anos» é substituída por «30 anos»;

(d) O artigo 11.º, n.º 1, passa a ter a seguinte redação:

«1. A variação anual das tabelas de vencimentos dos funcionários a considerar para os cálculos atuariais baseia-se, para o período até 2012, nos indicadores específicos a que se refere o artigo 1.º, n.º 4, do anexo XI que estejam em vigor em 2012 e, para o período a iniciar em 2013, nos indicadores específicos correspondentes ao rácio anual entre o indicador salarial total a que se refere o artigo 1.º, n.º 4, do anexo XI e o Índice Europeu de Preços no Consumidor»;

(e) É aditado o seguinte artigo após o artigo 11.º:

«Artigo 11.º-A

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

Em 2013 – 14 anos	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.»;

(f) É aditado o seguinte período ao artigo 12.º:

«Para esse efeito, a Comissão decide através de atos delegados nos termos dos artigos 110.º-A e 110.º-B do Estatuto.»;

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

«Por ocasião das avaliações atuariais quinquenais, o presente anexo pode ser reexaminado pelo Parlamento Europeu e pelo Conselho, em especial à luz das suas implicações orçamentais e equilíbrio atuarial, com base num relatório acompanhado, se necessário, de uma proposta da Comissão elaborada após parecer do Comité do Estatuto. O Parlamento Europeu e o Conselho deliberam sobre a referida proposta nos termos do artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.»;

55. O anexo XIII é alterado do seguinte modo:

(a) No terceiro parágrafo do artigo 7.º, n.º 2, a expressão «adaptação» é substituída por «atualização»;

(b) São revogados os artigos 10.º, 14.º a 17.º, 18.º, n.º 2, e 19.º;

(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 20.º é alterado do seguinte modo:

i) É revogado o n.º 2;

ii) O segundo parágrafo do n.º 3 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 lugar de origem na aceção do artigo 7.º, n.º 3, 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 lugar de origem; tal decisão tem lugar após apresentação, pelo interessado, de documentos que justifiquem devidamente o seu pedido.»;

iii) É aditado o seguinte parágrafo após o segundo parágrafo do n.º 3:

«A paridade económica mínima a que se refere o artigo 3.º, n.º 5, alínea b), do anexo XI é igual a 1.»;

iv) É aditado o seguinte parágrafo após o n.º 3:

«3-A. O terceiro parágrafo do n.º 3 é aplicável aos funcionários recrutados antes de 1 de janeiro de 2013.»;

v) É revogado o último período do n.º 4;

(e) 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 30 anos em 1 de maio de 2013 e que tenham iniciado funções antes de 1 de janeiro de 2013 adquirem o direito à pensão de aposentação na idade fixada no quadro seguinte:

Idade em 1 de maio de 2013	Idade de aposentação	Idade em 1 de maio de 2013	Idade de aposentação
Igual ou superior a 59 anos	60 anos e 0 meses	44 anos	62 anos e 8 meses
58 anos	60 anos e 2 meses	43 anos	62 anos e 11 meses
57 anos	60 anos e 4 meses	42 anos	63 anos e 1 mês
56 anos	60 anos e 6 meses	41 anos	63 anos e 3 meses
55 anos	60 anos e 8 meses	40 anos	63 anos e 5 meses
54 anos	60 anos e 10 meses	39 anos	63 anos e 7 meses
53 anos	61 anos e 0 meses	38 anos	64 anos e 0 meses
52 anos	61 anos e 2 meses	37 anos	64 anos e 1 mês
51 anos	61 anos e 4 meses	36 anos	64 anos e 2 meses
50 anos	61 anos e 6 meses	35 anos	64 anos e 3 meses
49 anos	61 anos e 9 meses	34 anos	64 anos e 4 meses

48 anos	62 anos e 0 meses	33 anos	64 anos e 5 meses
47 anos	62 anos e 2 meses	32 anos	64 anos e 6 meses
46 anos	62 anos e 4 meses	31 anos	64 anos e 7 meses
45 anos	62 anos e 6 meses	30 anos	64 anos e 8 meses

Os funcionários que tenham menos de 30 anos de idade em 1 de maio de 2013 adquirem o direito à pensão de aposentação aos 65 anos de idade.

No entanto, para os funcionários com idade igual ou superior a 43 anos em 1 de maio de 2013 e que tenham iniciado funções entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2012, a idade de aposentação mantém-se aos 63 anos.

Para os funcionários em atividade antes de 1 de janeiro de 2013, 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 2013 permanecer em funções após a idade em que teria adquirido o direito a uma pensão de aposentação, tem direito a um acréscimo de 3 % do seu vencimento de base por ano trabalhado após esta idade, sem que o total da pensão possa exceder 70 % do seu último vencimento de 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 será inferior a 5 % do montante dos direitos à pensão adquiridos aos 60 anos de idade.

Este aumento será 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 entrado ao serviço antes de 1 de janeiro de 2013 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 legal de aposentação.

4. Por derrogação do segundo parágrafo do n.º 1 do artigo único do anexo IV, um funcionário a quem seja aplicável uma idade de aposentação inferior a 65 anos em conformidade com o n.º 1, recebe o subsídio previsto no referido anexo, nas condições nele previstas até atingir 63 anos de idade ou a idade de aposentação, se esta última for superior a 63 anos.

Contudo, acima dessa idade e até aos 65 anos, o funcionário continua a receber o subsídio até atingir a pensão de aposentação máxima.»;

(f) O artigo 23.º é alterado do seguinte modo:

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

«1. Sem prejuízo do artigo 52.º do Estatuto, os funcionários que entraram ao serviço antes de 1 de janeiro de 2013 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), segundo parágrafo, do anexo VIII, a partir da idade determinada com base no quadro seguinte:

Data	Idade de pensão imediata
Até 31 de dezembro de 2013	55 anos e 6 meses
Até 31 de dezembro de 2014	56 anos
Até 31 de dezembro de 2015	56 anos e 6 meses
Até 31 de dezembro de 2016	57 anos
Até 31 de dezembro de 2017	57 anos e 6 meses

ii) É revogado o n.º 2;

(g) É aditado o seguinte artigo após o artigo 24.º:

«Artigo 24.º-A

No caso de uma pensão fixada antes de 1 de janeiro de 2013, 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 assistência na doença.»;

(h) 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 2013, 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, na aceção do artigo 77.º do Estatuto.

2. Os agentes referidos no artigo 2.º e nos artigos 3.º-A e 3.º-B do Regime aplicável aos outros agentes, cujo contrato esteja em curso em 1 de janeiro de 2013 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, na

aceção do artigo 77.º do Estatuto caso tenham, no mínimo, 30 anos de idade em 1 de maio de 2013.»;

- (i) É aditada o seguinte secção após a secção 4:

«Secção 5

Artigo 30.º

1. Por derrogação da 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 2012:

Assistente sénior ⁵ 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 ⁶ Desempenho de funções administrativas, técnicas ou de formação que impliquem um certo nível de autonomia, nomeadamente 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 privado de um membro, de um diretor-geral (delegado) ou de um gestor sénior equivalente	AST 1 – AST 9

⁵ Sem prejuízo do n.º 2, alínea a), a primeira colocação de um funcionário num posto de assistente sénior apenas poderá ser efetuada de acordo com o procedimento previsto nos artigos 4.º e 29.º, n.º 1.

⁶ Sem prejuízo do n.º 2, alíneas b) e e), a primeira colocação de um funcionário num posto de assistente apenas poderá ser efetuada de acordo com o procedimento previsto nos artigos 4.º e 29.º, n.º 1.

<p>Assistente administrativo em transição</p> <p>A exercer, por exemplo, funções de: escriturário (júnior), documentalista (júnior), técnico (júnior), operador informático (júnior) ou contínuos parlamentares⁷</p>	<p>AST 1 – AST 7</p>
<p>Agente de apoio em transição</p> <p>Desempenho de tarefas manuais simples ou atividades de apoio administrativo</p>	<p>AST 1 – AST 5</p>

2. Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013, a entidade competente para proceder a nomeações classifica os funcionários ativos em 31 de dezembro de 2012 no grupo de funções AST de acordo com os lugares-tipo a seguir indicados, sem prejuízo das descrições constantes do n.º 1:

- (a) Os funcionários que se encontravam no grau AST 10 ou AST 11 em 31 de dezembro de 2012 são classificados como Assistente Sénior.
- (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, são classificados como Assistente.
- (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 classificados como 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 classificados como Agente de Apoio em transição.
- (e) Os funcionários não abrangidos pelas alíneas a) a d) são classificados com base no grau do concurso do qual resultou a lista de candidatos aprovados através da qual foram recrutados. Os funcionários aprovados num concurso de grau AST3 ou superior são classificados como Assistentes, enquanto os restantes são classificados como Assistentes Administrativos em transição. O quadro de correspondência constante do artigo 13.º, n.º 1, do presente anexo é aplicado por analogia, independentemente da data em que o funcionário tenha sido recrutado.

⁷ O número de contínuos parlamentares no Parlamento Europeu não pode ser superior a 85.

3. Por derrogação do n.º 2, alínea e), os funcionários recrutados com base num concurso para um grau inferior a AST 3 podem, antes de 31 de dezembro de 2015, ser classificados pela entidade competente para proceder a nomeações como Assistentes, no interesse do serviço e com base no posto ocupado em 31 de dezembro de 2012. Cada entidade competente para proceder a nomeações determina as disposições de execução do presente artigo nos termos do artigo 110.º do Estatuto. Contudo, o número total de assistentes administrativos em transição que beneficia desta disposição não pode ultrapassar 5 % do número de assistentes administrativos em transição em 1 de janeiro de 2013.

4. Sem prejuízo do artigo 86.º e do anexo IX do Estatuto, os funcionários mantêm a sua classificação inicial até obterem uma classificação superior. A promoção é autorizada apenas nas carreiras correspondentes a cada lugar-tipo indicado no n.º 1.

5. Por derrogação do 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.

6. 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 do mês seguinte àquele em que foram efetuadas as horas extraordinárias, nas condições previstas no anexo VI.

7. Os funcionários que tenham sido autorizados, nos termos do artigo 55.º, n.º 2, alínea e) 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 2013 e com termo após essa data podem continuar a fazê-lo nas mesmas condições durante um período total máximo de cinco anos.

Artigo 31.º

Por derrogação do primeiro período do quarto parágrafo do artigo 1.º do anexo II do Estatuto, não é obrigatório garantir a representação do grupo de funções AST/SC no Comité de Pessoal até 1 de janeiro de 2017.»;

Artigo 2.º

O Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia é alterado do seguinte modo:

1. É revogado o segundo travessão do artigo 1.º;
2. É aditada a seguinte alínea ao artigo 2.º:

«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.»;
3. É revogado o artigo 3.º;
4. Na alínea b) do artigo 3.º-B, a subalínea i) passa a ter a seguinte redação:

«funcionários ou agentes temporários dos grupos de funções AST/SC e AST;»;
5. No primeiro parágrafo do artigo 8.º, 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. É revogado o artigo 10.º, n.º 4;
7. O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:
 - (a) No primeiro período do primeiro parágrafo, a expressão «26.º» é substituída por «26.º-A»;
 - (b) No terceiro parágrafo, a expressão «segundo» é substituída por «terceiro»;
8. O artigo 12.º é alterado do seguinte modo:
 - (a) É aditada o seguinte período ao n.º 1:

«Nenhum lugar pode ser reservado para os nacionais de um Estado-Membro determinado. Todavia, o princípio da igualdade entre os cidadãos da União Europeia permite a cada instituição adotar medidas corretivas caso seja observado um desequilíbrio prolongado e significativo entre as nacionalidades dos agentes temporários que não seja justificado por critérios objetivos. Essas medidas corretivas 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 primeiro parágrafo do artigo 6.º aprova disposições gerais de execução do presente parágrafo nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

Após um período de cinco anos com início em 1 de janeiro de 2013, a Comissão apresenta um relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a execução do parágrafo anterior.»;
 - (b) No n.º 5, a expressão «cada instituição» é substituída por «a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º»;
9. No artigo 14.º, o primeiro e segundo parágrafos passam a ter a seguinte redação:

«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 primeiro parágrafo do artigo 6.º pode prolongar o estágio por um período correspondente.»;

10. No n.º 1 do artigo 15.º, é aditado o seguinte período ao primeiro parágrafo:

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

11. O segundo parágrafo do artigo 17.º passa a ter a seguinte redação:

«A duração da licença referida no parágrafo anterior não é tomada em consideração para aplicação do disposto no primeiro parágrafo do artigo 44.º do Estatuto.»;

12. O artigo 20.º é alterado do seguinte modo:

(a) No n.º 3, a expressão «contribuição especial» é substituída por «taxa de solidariedade»;

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

«O artigo 44.º do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários.»;

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

(a) No n.º 10, a expressão «instituições» é substituída por «entidades a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º das instituições»;

(b) 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 110.º-A e 110.º-B do Estatuto, adaptar as contribuições previstas no n.º 7, se o equilíbrio do regime o exigir.»;

14. O artigo 34.º é alterado do seguinte modo:

(a) No segundo e terceiro parágrafos, o número «63» é substituído pelo número «65»;

(b) No segundo parágrafo, 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),»;

15. No terceiro período do artigo 36.º, 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),»;

16. No quarto parágrafo do artigo 37.º, o número «63» é substituído pelo número «65» 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),»;

17. 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. Se o agente tiver direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos de pensão são reduzidos proporcionalmente ao montante dos pagamentos efetuados por força do artigo 42.º.

O artigo 9.º, n.º 2, do anexo VIII do Estatuto é aplicável nas seguintes condições: no interesse do serviço, com base em critérios objetivos e concretos e em procedimentos transparentes fixados em disposições gerais de execução, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode decidir não aplicar qualquer redução à pensão de um agente temporário, até um máximo de quatro agentes temporários em todas as instituições num dado ano. O número anual pode variar, respeitando um máximo de seis de dois em dois anos e o princípio da neutralidade orçamental.»;

18. No primeiro parágrafo do artigo 42.º, a expressão «instituição» é substituída por «entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º»;

19. A alínea a) do artigo 47.º passa a ter a seguinte redação:

«No final do mês em que o agente atingir 65 anos de idade ou, a título excepcional, na data fixada em conformidade com o segundo parágrafo do artigo 52.º, alínea b), do Estatuto; ou»;

20. É revogado o artigo 50.º-C, n.º 2;

21. É aditado o seguinte capítulo ao título II:

«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 da alínea b) do primeiro parágrafo, 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

«Por derrogação do segundo período do primeiro parágrafo do artigo 17.º, 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 quinze 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 de Pessoal presta apoio às agências, em especial na definição dos conteúdos das provas e na organização dos processos de seleção. Compete ao Serviço 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, AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8. Contudo, a agência pode, se for o caso, autorizar a admissão nos graus AD 9, AD 10, AD 11 ou, em casos excecionais, no grau AD 12. 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 último período do artigo 45.º, n.º 1, e do artigo 45.º, n.º 2, 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).»;

22. É revogado o título III «Agentes auxiliares»;
23. No artigo 79.º, n.º 2, a expressão «cada uma das instituições» é substituída por «a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º»;
24. Os n.ºs 3 e 4 do artigo 80.º passam a ter a seguinte redação:

«3. Com base nesse quadro, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º ou o organismo a que se refere o artigo 3.º-A, pode aprovar, após parecer do Comité do Estatuto, a descrição das funções associadas a cada tipo de tarefas.

4. São aplicáveis por analogia os artigos 1.º-D e 1.º-E do Estatuto.»;
25. No artigo 82.º, n.º 6, a expressão «cada instituição» é substituída por «a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º»;
26. O n.º 2 do artigo 84.º passa a ter a seguinte redação:

«Quando, no decurso do estágio, o agente contratual 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 primeiro parágrafo do artigo 6.º pode prolongar o estágio por um período correspondente.»;
27. 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»;
28. No n.º 1 do artigo 86.º, é inserido depois do primeiro parágrafo um novo parágrafo com a seguinte redação:

«O artigo 32.º, n.º 2, do Estatuto é aplicável por analogia ao grupo de funções I. São adotadas disposições gerais para a execução do referido artigo nos termos do artigo 110.º do Estatuto.»;
29. Na alínea b) do primeiro parágrafo do artigo 88.º, a expressão «três anos» é substituída por «seis anos»;
30. No n.º 1 do artigo 89.º, é inserido depois do primeiro parágrafo um novo parágrafo com a seguinte redação:

«O artigo 32.º, n.º 2, do Estatuto é aplicável por analogia ao grupo de funções I. São adotadas disposições gerais para a execução do referido artigo nos termos do artigo 110.º do Estatuto.»;
31. No artigo 95.º, no artigo 103.º, n.ºs 2 e 3, e no artigo 106.º, n.º 4, o número «63» é substituído pelo número «65»;
32. O n.º 11 do artigo 96.º 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 110.º-A e 110.º-B do Estatuto, adaptar as contribuições previstas no n.º 7, se o equilíbrio do regime o exigir.»;

33. No artigo 120.º, a expressão «por cada instituição» é substituída por «pela entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º»;
34. No artigo 141.º, a expressão «por cada instituição» é substituída por «pela entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º»;
35. O anexo é alterado do seguinte modo:

(a) São aditados os seguintes períodos ao artigo 1.º, n.º 1:

«O artigo 22.º, com exceção do n.º 4, o artigo 23.º, o artigo 24.º-A e o artigo 30.º, n.º 7, do referido anexo são aplicáveis por analogia a outros agentes que tenham contrato em 31 de dezembro de 2012. Os n.ºs 1, 2, 3, 4 e 6 do artigo 30.º do anexo são aplicáveis por analogia aos agentes temporários que tenham contrato em 31 de dezembro de 2012.»;

(b) É aditado o seguinte artigo:

«*Artigo 6.º*

Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2013, 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 2012 são convertidos, sem processo de seleção, em contratos nos termos da alínea f) do referido regime. As condições contratuais permanecem inalteradas. O presente parágrafo não se aplica a contratos de agentes temporários admitidos como diretores ou subdiretores de agências, referidos no ato da União Europeia que institui a agência.»;

Artigo 3.º

O presente regulamento entra em vigor em 1 de janeiro de 2013.

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

Feito em Bruxelas, em

Pelo Parlamento Europeu
O Presidente

Pelo Conselho
O Presidente

FICHA FINANCEIRA LEGISLATIVA

1. CONTEXTO DA PROPOSTA/INICIATIVA

- 1.1. Denominação da proposta /iniciativa
- 1.2. Domínio(s) de intervenção envolvido(s) de acordo com a estrutura ABM/ABB
- 1.3. Natureza da proposta/iniciativa
- 1.4. Objetivo(s)
- 1.5. Justificação da proposta/iniciativa
- 1.6. Duração da ação e do seu impacto financeiro
- 1.7. Modalidade(s) de gestão prevista(s)

2. MEDIDAS DE GESTÃO

- 2.1. Disposições em matéria de acompanhamento e prestação de informações
- 2.2. Sistema de gestão e de controlo
- 2.3. Medidas de prevenção de fraudes e irregularidades

3. IMPACTO FINANCEIRO ESTIMADO DA PROPOSTA/INICIATIVA

- 3.1. Rubrica(s) do quadro financeiro plurianual e rubrica(s) orçamental(is) de despesas envolvida(s) Rubricas orçamentais existentes:
- 3.2. Impacto estimado nas despesas
 - 3.2.1. *Síntese do impacto estimado nas despesas*
 - 3.2.2. *Impacto estimado nas dotações operacionais*
 - 3.2.3. *Impacto estimado nas dotações de natureza administrativa*
 - 3.2.4. *Compatibilidade com o atual quadro financeiro plurianual*
 - 3.2.5. *Participação de terceiros no financiamento*
- 3.3. Impacto estimado nas receitas

FICHA FINANCEIRA LEGISLATIVA

1. CONTEXTO DA PROPOSTA/INICIATIVA

1.1. Denominação da proposta /iniciativa

Proposta de Regulamento do Parlamento Europeu e do Conselho que altera o Estatuto dos Funcionários e o Regime aplicável aos outros agentes da União Europeia.

1.2. Domínio(s) de intervenção abrangidos(s) segundo a estrutura ABB/ABM⁸

São potencialmente abrangidos todos os domínios e atividades.

1.3. Justificação da proposta/iniciativa

1.3.1. *Necessidade(s) a satisfazer a curto ou a longo prazo*

Otimizar a gestão dos recursos humanos nas instituições da UE através de um quadro jurídico adequado.

1.4. Duração da ação e do seu impacto financeiro

Proposta/iniciativa de **duração ilimitada**

- Aplicação com um período de arranque progressivo a partir de 1 de janeiro de 2013,
- seguido de um período de aplicação a um ritmo de cruzeiro.

1.5. Modalidade(s) de gestão prevista(s)⁹

Gestão centralizada direta por parte das instituições da UE

2. IMPACTO FINANCEIRO ESTIMADO DA PROPOSTA/INICIATIVA

2.1. Rubrica(s) do quadro financeiro plurianual e rubrica(s) orçamental(is) de despesas envolvida(s):

- A proposta tem impacto financeiro sobre todas as rubricas orçamentais relativas às despesas com o pessoal de todas as instituições e agências, ou seja, diz respeito às despesas com os vencimentos do pessoal na sede e nas delegações, dos agentes contratuais, do pessoal nos serviços administrativos, dos membros, dos assistentes parlamentares, do pessoal de investigação, do pessoal financiado no âmbito das rubricas BA e do pessoal remunerado ao abrigo das disposições referentes à cessação antecipada de funções e das pensões.

⁸ ABM: *Activity Based Management* (gestão por atividades) – ABB: *Activity Based Budgeting* (orçamentação por atividades).

⁹ As explicações sobre as modalidades de gestão e as referências ao Regulamento Financeiro estão disponíveis no sítio BudgWeb: http://www.cc.cec/budg/man/budgmanag/budgmanag_en.html

2.2. Impacto estimado nas despesas

2.2.1. Síntese do impacto estimado nas despesas administrativas no âmbito de todas as rubricas

- A proposta/iniciativa acarreta a utilização de dotações de natureza administrativa, tal como explicitado seguidamente:

em milhões de EUR, preços de 2011 (3 casas decimais)

Rubricas orçamentais definidas no ponto 2.1	Ano 2013	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Total 2013-2020	A longo prazo ¹⁰
---	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	----------	-----------------	-----------------------------

TOTAL das dotações no âmbito da RUBRICA 5 do quadro financeiro plurianual	(Total das autorizações = total dos pagamentos)	-33,120	-63,057	-94,666	-127,501	-163,021	-174,092	-186,388	-199,399	-1041,245 ¹¹	-1022,488
---	---	---------	---------	---------	----------	----------	----------	----------	----------	-------------------------	-----------

TOTAL das dotações com exclusão da RUBRICA 5 do quadro financeiro plurianual	(Total das autorizações = total dos pagamentos)	-8,280	-15,758	-23,644	-31,800	-40,579	-43,210	-46,074	-49,015	-258,360	-106,286
--	---	--------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	---------	----------	----------

em milhões de EUR, preços de 2011 (3 casas decimais)

		Ano 2013	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	Total 2013-2020	A longo prazo
TOTAL das dotações no âmbito das RUBRICAS 1 a 5 do quadro financeiro plurianual	(Total das autorizações = total dos pagamentos)	-41,400	-78,815	-118,310	-159,301	-203,600	-217,302	-232,462	-248,414	-1299,605	-1128,774

¹⁰ A coluna «A longo prazo» indica o valor da poupança anual quando os efeitos da revisão de 2013 do Estatuto dos Funcionários atingirem a velocidade de cruzeiro. O impacto nas despesas com pensões deverá atingir o seu pico na década de 2060.

¹¹ O impacto cumulativo da rubrica V ao longo do próximo quadro financeiro plurianual 2014-2020 está estimado em -1008 mil milhões de EUR.

2.2.2. Impacto estimado nas dotações operacionais

- A proposta/iniciativa não acarreta a utilização de dotações operacionais

2.2.2.1. Necessidades estimadas de recursos humanos

- A proposta/iniciativa não requer a utilização de recursos humanos

2.2.3. Compatibilidade com o quadro financeiro plurianual

- A proposta/iniciativa é compatível com o quadro financeiro plurianual.

2.2.4. Participação de terceiros no financiamento

- A proposta/iniciativa não prevê o cofinanciamento por terceiros

2.3. Impacto estimado nas receitas

- A proposta/iniciativa não tem impacto financeiro nas receitas
- A proposta/iniciativa tem o impacto financeiro a seguir descrito:
 - nos recursos próprios
 - nas receitas diversas

Em milhões de euros (3 casas decimais)

Rubrica orçamental das receitas	Dotações previstas no PO 2012 (preços de 2011)	Impacto da proposta/iniciativa								
		Ano 2013	Ano 2014	Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017	Ano 2018	Ano 2019	Ano 2020	A longo prazo
Artigo 410.º: Contribuição para o regime de pensões	461,746	-12,359	-20,730	-28,496	-35,909	-42,897	-44,258	-45,596	-46,859	-60,161
Artigo 400.º: Imposto	615,079	-7,239	-11,797	-16,218	-20,628	-24,988	-26,461	-28,042	-29,669	-103,331
Artigo 404.º: Contribuição especial	63,344	+5,847	+5,147	+4,458	+3,762	+3,082	+2,799	+2,514	+2,236	-4,643

Especificar o método de cálculo do impacto nas receitas

O impacto nas receitas baseia-se nas alterações introduzidas aos vencimentos de base, subsídios e pensões aos quais estas deduções são aplicáveis.