

# Jornal Oficial

da União Europeia

ISSN 1725-2601

L 124

47.º ano

27 de Abril de 2004

Edição em língua  
portuguesa

## Legislação

---

Índice

I *Actos cuja publicação é uma condição da sua aplicabilidade*

- ★ **Regulamento (CE, Euratom) n.º 723/2004 do Conselho, de 22 de Março de 2004, que altera o Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e o Regime aplicável aos outros agentes das Comunidades Europeias** ..... 1

Preço: 22 EUR

PT

Os actos cujos títulos são impressos em tipo fino são actos de gestão corrente adoptados no âmbito da política agrícola e que têm, em geral, um período de validade limitado.

Os actos cujos títulos são impressos em tipo negro e precedidos de um asterisco são todos os restantes.

## I

(Actos cuja publicação é uma condição da sua aplicabilidade)

**REGULAMENTO (CE, EURATOM) N.º 723/2004 DO CONSELHO****de 22 de Março de 2004****que altera o Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e o Regime aplicável aos outros agentes das Comunidades Europeias**

O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

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

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

Tendo em conta a proposta da Comissão, apresentada após consulta ao Comité do Estatuto <sup>(1)</sup>,

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

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

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

Considerando o seguinte:

(1) Desde a aprovação inicial do Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e do Regime aplicável aos outros agentes destas Comunidades, em 1962, ocorreram inovações e progressos significativos na sociedade. Estes progressos e inovações devem ser reflectidos no quadro regulador aplicável à função pública europeia, por forma a ir ao encontro das necessidades em termos de evolução das instituições e do respectivo pessoal, respeitando ao mesmo tempo a cultura e a tradição administrativa comunitária, baseada no princípio do serviço prestado aos cidadãos.

(2) Assim sendo, a Comunidade deve dispor de uma administração pública europeia de elevada qualidade, que lhe permita desempenhar as suas funções ao mais alto nível de desempenho, de acordo com os Tratados, e estar à altura dos desafios, tanto internos como externos, com que se deparará no futuro.

(3) Consequentemente, é necessário prever um quadro para o recrutamento, pela Comunidade, 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 em condições que assegurem um funcionamento dos serviços tão eficaz quanto possível.

(4) O objectivo mais vasto deverá ser a garantia de uma gestão optimizada de recursos humanos numa função pública europeia caracterizada pela competência, independência, lealdade, imparcialidade e permanência, assim como pela diversidade cultural e linguística.

(5) É adequado garantir a unicidade da função pública europeia e a aplicação de normas comuns a todas as instituições e agências que trabalham para a Comunidade. A existência de um único Estatuto deverá fornecer um instrumento útil para fomentar a cooperação entre instituições e agências em matéria de política de pessoal, no interesse do bom funcionamento da Comunidade e de uma utilização eficaz dos recursos humanos.

(6) O âmbito de aplicação das normas relativas ao pessoal deverá estender-se às agências, de modo a garantir uma aplicação uniforme dessas normas e a assegurar, em especial, a mobilidade do pessoal.

(7) Deverá ser observado o princípio da não discriminação, tal como consagrado pelo Tratado, o que requer o aperfeiçoamento ulterior de uma política de pessoal que garanta a igualdade de oportunidades para todos, independentemente do sexo, da capacidade física, da idade, da identidade racial ou étnica, da orientação sexual e do estado civil.

<sup>(1)</sup> JO C 291E de 26.11.2002, p. 33.

<sup>(2)</sup> JO C 62E de 11.3.2004, p. 160.

<sup>(3)</sup> Parecer emitido em 18 de Fevereiro de 2004 (ainda não publicado no Jornal Oficial).

<sup>(4)</sup> JO C 75 de 24.3.2004, p. 1.

- (8) Aos funcionários que sejam parte numa relação não conjugal reconhecida por um Estado-Membro como uma parceria estável, mas que não têm acesso legal ao casamento, deve ser concedido o mesmo grau de benefícios que aos funcionários casados.
- (9) Deve ser feita referência expressa a medidas de carácter social e a condições de trabalho que cumpram as normas de saúde e segurança adequadas; essas medidas destinam-se a conciliar a vida profissional e privada, a promover a igualdade de oportunidades e a proteger a saúde e a segurança das pessoas.
- (10) Existe uma clara necessidade de reforçar o princípio da progressão na carreira com base no mérito, estabelecendo um nexo mais estreito entre o desempenho e a remuneração, através de maiores incentivos ao bom desempenho e de alterações estruturais do sistema de carreiras, sem deixar de assegurar a equivalência dos perfis de carreira médios entre a nova estrutura e a antiga estrutura, em consonância com o quadro de efectivos e a disciplina orçamental.
- (11) A modernização do sistema de carreiras exige um maior reconhecimento da experiência profissional dos funcionários e do princípio da aprendizagem ao longo da vida. Deste modo, é oportuno substituir as categorias de pessoal existentes e regraduar o pessoal em novos grupos de funções de administradores (AD) e assistentes (AST), bem como facilitar a progressão de um grupo inferior para um grupo superior por meio de um novo mecanismo de certificação.
- (12) Constata-se a necessidade de conceber um sistema que garanta a equivalência dos perfis médios de carreira que, numa perspectiva de conjunto, equilibrarão de forma equitativa e razoável, em primeiro lugar, o aumento geral do número total de graus, e, em segundo lugar, a redução do número de escalões em cada grau.
- (13) A fim de preservar o carácter multilingue das instituições, para efeitos de recrutamento e de promoção, deverá ser dada maior importância à proficiência linguística e à capacidade de trabalhar numa terceira língua comunitária.
- (14) A imparcialidade é um princípio fundamental da função pública europeia, reconhecido pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia <sup>(1)</sup>. Assim sendo, é vital clarificar as obrigações dos funcionários em situações em que exista um conflito de interesses, efectivo ou potencial, durante ou após a cessação do exercício de funções.
- (15) Deverá ser estabelecido um quadro legal para tratar questões de assédio moral e sexual e, para esse fim, deverão ser formuladas definições claras e apropriadas.
- (16) Uma vez que o direito à liberdade de expressão está previsto na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, é conveniente consagrar este direito básico dos funcionários e estabelecer limites razoáveis ao seu exercício. Concomitantemente, são necessárias regras claras sobre a publicação de matérias relacionadas com o trabalho da Comunidade, sempre que os seus interesses legítimos estejam em risco.
- (17) Deve ser previsto um novo quadro legal e garantias para a protecção dos funcionários que comuniquem actividades possivelmente ilegais ou condutas que constituam uma falta séria ao cumprimento das obrigações dos funcionários das Comunidades ao serviço de determinados organismos ou pessoas claramente definidos.
- (18) É pertinente racionalizar de forma mais coerente a abertura e instrução dos processos disciplinares. Deverá igualmente existir uma maior estabilidade na composição dos conselhos de disciplina e deverão ser introduzidas alterações às normas relativas à suspensão de funcionários.
- (19) Os procedimentos de controlo tanto das ausências como da apresentação de atestados médicos devem ser clarificados.
- (20) É necessário introduzir um novo quadro legal que estabeleça um amplo quadro para tratar casos de insuficiência profissional, salvaguardando o direito de defesa dos funcionários em causa. Os casos de funcionários que se revelem incapazes de atingir o nível de desempenho esperado num prazo considerado razoável devem ser tratados no âmbito deste novo quadro legal.
- (21) Deverão prever-se disposições relativas ao trabalho flexível, abrangendo especialmente, e sob determinadas condições, o direito de trabalhar a tempo parcial, de tirar partido de fórmulas de trabalho partilhado e de gozar licenças sem vencimento de longa duração. Do mesmo modo, é oportuno introduzir disposições sobre licenças para fins familiares e, mais concretamente, o direito a uma licença de maternidade mais flexível, à licença de paternidade, à licença parental e de adopção, bem como à licença em caso de doença grave de um membro da família.
- (22) Para garantir a evolução do poder de compra dos funcionários das Comunidades 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

<sup>(1)</sup> JO C 364 de 18.12.2000, p. 1.

- aplicação até 31 de Dezembro de 2012, e sujeito a revisão após quatro anos, por razões de coerência com a disciplina orçamental.
- (23) As vantagens para os funcionários de um sistema plurianual de adaptação das remunerações deverão ser equilibradas pela introdução de uma contribuição especial para reflectir os custos da política social, da melhoria das condições de trabalho e das Escolas Europeias. Essa contribuição especial deverá aumentar anualmente e ser aplicada a todos os funcionários durante o mesmo período que o método.
- (24) Tendo em conta que os custos dos coeficientes de correcção aplicados às transferências de parte do vencimento para outros Estados-Membros se tornaram desproporcionados, as transferências com coeficientes de correcção deverão ser limitadas a uma percentagem menor do vencimento e aos casos em que a transferência seja necessária para permitir que o funcionário suporte despesas decorrentes de obrigações legais para com membros da família noutros Estados-Membros.
- (25) O critério para que os antigos funcionários continuem a ser abrangidos pelo Regime Comum de Assistência na Doença mostrou-se de aplicação incerta, pelo que deverá por isso ser simplificado.
- (26) Os diversos subsídios deverão ser objecto de uma racionalização, mediante a revisão de uns e a cessação de outros, de forma a tornar as regras administrativas mais simples e mais transparentes. Assim sendo, o reembolso das despesas de viagem e de deslocação em serviço deverá ser alinhado mais de perto com os custos reais e a gestão deverá ser simplificada. Da mesma forma, o abono escolar deverá reflectir mais de perto, no futuro, o nível efectivo das despesas.
- (27) É necessária uma reforma do sistema de prestações familiares, de modo a trazer mais benefícios às famílias e a ter especialmente em conta as dificuldades dos pais de crianças de baixa idade.
- (28) Uma vez que as pensões correspondem a uma percentagem do último vencimento, afigura-se adequado garantir que, no futuro, as remunerações e as pensões sejam adaptadas em paralelo, no respeito da base actuarial do regime e mantendo as partes respectivas das contribuições suportadas pelo funcionário e pela instituição, bem como o princípio da imputação das pensões ao orçamento comunitário. Este objectivo requer a criação de um mecanismo que garanta o equilíbrio actuarial do regime a curto e a longo prazo.
- (29) A evolução demográfica e as alterações da estrutura etária da população em causa impõem encargos cada vez maiores ao regime de pensões comunitário, o que exige o aumento da idade de reforma e uma redução da taxa anual de acumulação dos direitos de pensão, estando, no entanto, previstas medidas transitórias para os funcionários já no activo.
- (30) A integração acrescida da União Europeia e a liberdade de que dispõem os pensionistas para escolher o seu lugar de residência na União Europeia tornaram obsoleto o sistema de coeficientes correctores para as pensões. Este sistema criou igualmente problemas que teriam de ser resolvidos relativamente à verificação do lugar de residência dos pensionistas. Sendo assim, é necessário abolir o sistema, prevendo uma transição apropriada para os pensionistas bem como para os funcionários recrutados antes da entrada em vigor do presente regulamento.
- (31) As condições subjacentes às actuais disposições em matéria de pensões de invalidez e de pensões de sobrevivência alteram desde a sua primeira aprovação, pelo que devem ser actualizadas e simplificadas.
- (32) As disposições relativas ao subsídio por cessação de serviço deverão ser alteradas, a fim de ter em conta as normas comunitárias sobre a possibilidade de transferência dos direitos à pensão. Para atingir este objectivo, deverão ser corrigidas determinadas incoerências e introduzida maior flexibilidade.
- (33) As normas relativas aos acordos em matéria de reforma flexível deverão ter em conta os interesses dos funcionários e das instituições bem como as respectivas consequências financeiras. As medidas em apreço deverão depender de requerimento dos funcionários e ser acompanhadas de condições financeiras adequadas; a utilização desta possibilidade deverá ser comunicada à autoridade orçamental. Esta disposição deverá ter por objectivo facilitar a gestão do pessoal, em especial nas instituições de menor dimensão. Uma opção realista em favor da aposentação antecipada antes da idade legal implica a manutenção do seguro de doença e das prestações familiares. Todavia, estas medidas deverão ser compensadas mediante o aumento da idade mínima de aposentação para os 55 anos e será necessário introduzir a possibilidade de trabalhar para além da actual idade de aposentação.
- (34) As condições de emprego, que abrangem o nível geral das remunerações e das pensões dos funcionários e outros agentes, são mantidas a um nível que atraia e conserve os melhores candidatos de todos os Estados-

- Membros a um serviço público europeu independente e permanente.
- (35) As disposições aplicáveis aos funcionários dos serviços técnicos e científicos e aos funcionários cujo lugar de afectação seja um país terceiro devem ser adaptadas, clarificadas e alinhadas com as disposições gerais.
- (36) É necessário estabelecer uma nova categoria de pessoal não permanente, a saber a dos agentes contratuais. Esta categoria, com responsabilidades mais limitadas, será, em geral, incumbida de trabalhar enquadrada por funcionários ou pessoal temporário. Serão contratados tendo nomeadamente em vista substituir o pessoal auxiliar e de categoria D das instituições, das Representações, Delegações e Agências, bem como das agências de execução e outros organismos criados por um instrumento legal específico. Os direitos e deveres destes agentes contratuais, particularmente no que respeita à segurança social, às prestações e às condições de trabalho, deverão ser definidos por analogia com os dos agentes temporários.
- (37) Deverão ser previstas medidas transitórias que possibilitem uma aplicação gradual do novo quadro normativo, respeitando os direitos adquiridos do pessoal no quadro do regime comunitário antes da entrada em vigor das presentes alterações do Estatuto e tendo em conta as suas legítimas expectativas.
- (38) As medidas referidas, em especial as medidas sobre modernização das carreiras e as medidas financeiras foram globalmente aceites pelas organizações representativas do pessoal consultadas no âmbito do Comité Consultivo criado pela Decisão do Conselho de 23 de Junho de 1981.
- (39) O Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e o Regime aplicável aos outros agentes das Comunidades Europeias, instituído pelo Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68 do Conselho <sup>(1)</sup>, com a última redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, Euratom) n.º 2182/2003 <sup>(2)</sup>, deverá, pois, ser alterado em conformidade,

ADOPTOU O PRESENTE REGULAMENTO:

*Artigo 1.º*

O Estatuto dos Funcionários das Comunidades Europeias e o Regime aplicável aos outros agentes destas Comunidades são alterados de acordo com o anexo I, no que respeita aos funcionários, e com o anexo II, no que respeita aos outros agentes.

*Artigo 2.º*

O presente regulamento entra em vigor em 1 de Maio de 2004.

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

Feito em Bruxelas, em 22 de Março de 2004.

*Pelo Conselho*

*O Presidente*

B. COWEN

<sup>(1)</sup> JO L 56 de 4.3.1968, p. 1.

<sup>(2)</sup> JO L 327 de 16.12.2003, p. 3.

## ANEXO I

**ALTERAÇÕES AO ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS DAS COMUNIDADES EUROPEIAS**

O Estatuto dos Funcionários das Comunidades é alterado do seguinte modo:

1. Os artigos 1.º e 1.º-A passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 1.º

O presente Estatuto é aplicável aos funcionários das Comunidades.

Artigo 1.º-A

1. Para efeitos do presente estatuto, “funcionário das Comunidades” significa qualquer pessoa que tenha sido nomeada, nas condições previstas neste Estatuto, para um lugar permanente de uma das instituições das Comunidades, por meio de instrumento emitido pela entidade competente para proceder a nomeações nessa instituição.

2. A definição constante do n.º 1 aplica-se igualmente a pessoas nomeadas por organismos comunitários a que o presente Estatuto é aplicável por força dos actos que os estabelecem (a seguir designados por “agências”). Salvo disposição em contrário, qualquer referência às “instituições” no presente Estatuto é aplicável às agências.»;

2. São inseridos os seguintes artigos:

«Artigo 1.º-B

Salvo disposições em contrário previstas no presente Estatuto:

- a) O Comité Económico e Social Europeu,
- b) O Comité das Regiões,
- c) O Provedor de Justiça Europeu e
- d) A Autoridade Europeia para a Protecção de Dados

serão, para efeitos do presente Estatuto, tratadas como instituições das Comunidades.

Artigo 1.º-C

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

3. O antigo artigo 1.º-A passa a ser o artigo 1.º-D e é alterado do seguinte modo:

- a) O n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

«1. Na aplicação do presente Estatuto, é proibida qualquer discriminação em razão, designadamente, do sexo, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, riqueza, nascimento, deficiência, idade ou orientação sexual.

Para efeitos do presente Estatuto, as parcerias não matrimoniais são objecto de um tratamento idêntico ao concedido ao casamento, desde que todas as condições enumeradas no n.º 2, alínea c), do artigo 1.º do anexo VII estejam preenchidas.»;

- b) No n.º 2, após «mulheres na vida profissional,», é inserida a seguinte frase:

«o que constitui um elemento essencial a ter em consideração na aplicação de todos os aspectos do presente Estatuto,»;

c) São aditados os seguintes números:

«4. Para efeitos do n.º 1, considera-se que uma pessoa é deficiente se apresentar uma deficiência física ou mental permanente ou susceptível de o ser. Essa deficiência será determinada nos termos do artigo 33.º

Considera-se que uma pessoa deficiente preenche as condições previstas na alínea e) do artigo 28.º se tiver capacidade para assegurar, através de adaptações razoáveis, as funções essenciais inerentes ao lugar.

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

5. Sempre que pessoas abrangidas pelo presente Estatuto se considerem lesadas por não lhes ter sido aplicado o princípio da igualdade de tratamento anteriormente enunciado e estabeleçam factos a partir dos quais se possa presumir que existia discriminação directa ou indirecta, cabe à instituição o ónus da prova da inexistência de violação do princípio da igualdade de tratamento. A presente disposição não é aplicável em processos disciplinares.

6. No respeito dos princípios da não discriminação e da proporcionalidade, qualquer limitação da sua aplicação deve ser justificada em fundamentos objectivos e razoáveis e destinada a prosseguir os objectivos legítimos de interesse geral no quadro da política de pessoal. Estes objectivos podem, nomeadamente, justificar a fixação de uma idade obrigatória de aposentação e de uma idade mínima para beneficiar de uma pensão de aposentação.»;

4. É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 1.º-E

1. Os funcionários em actividade terão acesso a medidas de natureza social aprovadas pelas instituições e a serviços prestados por organismos de carácter social previstos no artigo 9.º Os antigos funcionários podem ter acesso a medidas específicas limitadas de carácter social.

2. Serão concedidas aos funcionários em actividade condições de trabalho que obedeçam às normas de saúde e de segurança adequadas, pelo menos equivalentes aos requisitos mínimos aplicáveis por força de medidas aprovadas nestes domínios por força dos Tratados.

3. As medidas de natureza social aprovadas de acordo com o presente artigo serão aplicadas em cada instituição em estreita cooperação com o Comité do Pessoal, com base em propostas de acções plurianuais. Estas propostas de acção serão comunicadas anualmente à autoridade orçamental, no quadro do processo orçamental.»;

5. O artigo 2.º é alterado do seguinte modo:

a) O actual primeiro parágrafo é numerado e passa a ser o n.º 1;

b) São revogados o segundo e o terceiro parágrafos;

c) É aditado o seguinte número:

«2. Todavia, uma ou mais instituições podem confiar a uma delas ou a um organismo interinstitucional o exercício da totalidade ou de parte dos poderes conferidos à entidade competente para proceder a nomeações, que não sejam decisões relacionadas com a nomeação, a promoção ou a mutação de funcionários.»;

6. O terceiro parágrafo do artigo 4.º passa a ter a seguinte redacção:

«Se uma vaga não puder ser preenchida por meio de transferência, nomeação nos termos do artigo 45.º-A ou promoção, será notificada ao pessoal das outras instituições, e/ou será organizado um consenso interno.»;

7. Os artigos 5.º, 6.º e 7.º passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 5.º

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”) e num grupo de funções de assistentes (a seguir designado por “AST”).

2. O grupo de funções AD abrange doze graus, correspondentes a funções de administração, de consultoria, linguísticas e científicas. O grupo de funções AST compreende onze graus, correspondentes a funções de execução, técnicas e de escritório.
3. A nomeação para um lugar de funcionário requer, no mínimo:
  - a) Para o grupo de funções AST:
    - i) habilitações do nível do ensino pós-secundário, comprovadas por um diploma, ou
    - ii) habilitações do nível do ensino secundário, comprovadas por um diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário e uma experiência profissional adequada de, pelo menos, três anos, ou
    - iii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional ou experiência profissional de nível equivalente.
  - b) Para os graus 5 e 6 do grupo de funções AD:
    - i) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos de, pelo menos, três anos, comprovadas por um diploma, ou
    - ii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional de nível equivalente.
  - c) Para os graus 7 a 16 do grupo de funções AD:
    - i) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos, comprovadas por um diploma, quando a duração normal desses estudos seja igual ou superior a quatro anos, ou
    - ii) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos, comprovadas por um diploma, e uma experiência profissional adequada de, pelo menos, um ano, quando a duração normal daqueles estudos seja de, pelo menos, três anos, ou
    - iii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional de nível equivalente.
4. A secção A do anexo I contém um quadro descritivo dos diferentes lugares-tipo. Com base nesse quadro, cada instituição aprovará, após parecer do Comité do Estatuto, a descrição das funções associadas a cada lugar-tipo.
5. Aos funcionários que pertençam ao mesmo grupo de funções são aplicáveis condições idênticas de recrutamento e de progressão na carreira.

#### Artigo 6.º

1. Um quadro de efectivos, anexo à secção do orçamento referente a cada instituição, fixará o número de lugares para cada grau e para cada grupo de funções.
2. Para assegurar a equivalência da carreira média na estrutura das carreiras anterior a 1 de Maio de 2004 (a seguir designada "estrutura de carreiras antiga") e posterior a 1 de Maio de 2004 (a seguir designada "estrutura de carreiras nova"), e sem prejuízo do princípio da promoção com base no mérito, tal como previsto no artigo 45.º, aquele quadro garantirá que, para cada instituição, o número de lugares vagos em cada grau do quadro de efectivos em 1 de Janeiro corresponda ao número de funcionários no grau inferior em actividade em 1 de Janeiro do ano anterior, multiplicado pelas taxas previstas na secção B do anexo I para esse grau. Estas taxas aplicar-se-ão numa base média de cinco anos a partir de 1 de Maio de 2004.
3. A Comissão apresentará, com base no método definido no n.º 5, um relatório anual à autoridade orçamental sobre a evolução das carreiras médias nos dois grupos de funções em todas as instituições, no qual indicará se o princípio da equivalência foi respeitado e, em caso negativo, em que medida foi infringido. Se o princípio não tiver sido respeitado, a autoridade orçamental pode tomar as medidas correctoras de salvaguarda que considere adequadas para restabelecer a equivalência.



4. Para garantir que este sistema permanece coerente com o quadro de efectivos, com a equivalência entre a antiga e a nova estrutura de carreiras, bem como com a disciplina orçamental, as taxas fixadas na secção B do anexo I serão revistas no termo de um período de cinco anos, a contar de 1 de Maio de 2004, com base num relatório, apresentado pela Comissão ao Conselho, e de uma proposta da Comissão.

O Conselho deliberará nos termos do artigo 283.º do Tratado.

5. A equivalência será avaliada, sob a forma do resultado das promoções e da antiguidade ao longo de um determinado período de referência partindo do princípio de que os efectivos se mantêm constantes, entre a carreira média antes de 1 de Maio de 2004 e a carreira média de funcionários recrutados após aquela data.

#### Artigo 7.º

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

O funcionário pode requerer a transferência dentro da sua instituição.

2. O funcionário pode ser chamado a ocupar interinamente um lugar do seu grupo de funções com um grau superior ao seu. Desde o início do quarto mês de interinidade, o funcionário receberá uma compensação igual à diferença entre a remuneração relativa ao seu grau e escalão e a remuneração correspondente ao escalão que obteria se fosse nomeado para o lugar correspondente ao lugar de que assegura a interinidade.

A interinidade é limitada a um ano, salvo se tiver por objecto prover, directa ou indirectamente, à substituição de um agente destacado no interesse do serviço ou chamado a cumprir serviço militar ou ausente por doença prolongada.»

8. O artigo 9.º é alterado do seguinte modo:

a) Na alínea a) do n.º 1, após o terceiro travessão, é inserido o seguinte travessão:

«— 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 afectação o justificar;»;

b) O segundo parágrafo do n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

«A lista dos membros que compõem estes órgãos será notificada ao pessoal da instituição.»

c) O n.º 5 passa a ter a seguinte redacção:

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

- a) Sobre a decisão a tomar findo o estágio; e
- b) Sobre a fixação da lista dos funcionários abrangidos por uma medida de redução do número de postos de trabalho.

Pode receber instruções da entidade competente para proceder a nomeações, destinadas a garantir que os relatórios periódicos sobre o pessoal são feitos de maneira uniforme dentro da instituição.»;

d) É aditado o seguinte número:

«6. A Comissão Consultiva Paritária para a insuficiência profissional será chamada a emitir parecer sobre a aplicação do artigo 51.º»;

9. O artigo 10.º passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 10.º

É instituído um Comité do Estatuto composto, em igual número, por representantes das instituições das Comunidades e representantes dos seus comités do pessoal. As formas de composição do Comité do Estatuto são adoptadas por acordo comum das instituições. As agências serão representadas conjuntamente, segundo regras a fixar de comum acordo entre essas agências e a Comissão.

O Comité é consultado pela Comissão sobre todas as propostas de revisão do Estatuto; o Comité emitirá o seu parecer no prazo fixado pela Comissão. Para além das funções que lhe são atribuídas pelo presente Estatuto, o Comité pode formular sugestões para a revisão do Estatuto. O Comité reúne-se a pedido do seu Presidente, de uma instituição ou do Comité do Pessoal de uma instituição.

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

10. Ao título I são aditados os seguintes artigos:

«Artigo 10.º-B

As organizações sindicais e profissionais referidas no artigo 24.º-B actuarão no interesse geral do pessoal, sem prejuízo das competências estatutárias dos comités do pessoal.

As propostas da Comissão a que se refere o artigo 10.º podem ser objecto de consultas por parte de organizações sindicais e profissionais representativas.

Artigo 10.º-C

Cada instituição pode celebrar acordos relativos ao seu pessoal com as respectivas organizações sindicais e profissionais representativas. Esses acordos não podem implicar alterações do Estatuto ou quaisquer compromissos orçamentais, nem afectar o funcionamento da instituição em causa. As organizações sindicais e profissionais representativas que sejam signatárias actuarão, em cada instituição, dentro dos limites das competências estatutárias do Comité do Pessoal.»;

11. Ao primeiro parágrafo do artigo 11.º, é aditada a seguinte frase:

«O funcionário deve desempenhar as funções que lhe sejam confiadas de forma objectiva e imparcial e observando o seu dever de lealdade para com as Comunidades.»;

12. A seguir ao artigo 11.º, é aditado o seguinte artigo:

«Artigo 11.º-A

1. No exercício das suas funções, e salvo disposições em contrário, o funcionário não tratará quaisquer questões em que tenha, directa ou indirectamente, um interesse pessoal, nomeadamente familiar ou financeiro, susceptível de comprometer a sua independência.

2. O funcionário a quem, no exercício das suas funções, seja atribuído o tratamento de uma questão referida no n.º 1 informará imediatamente do facto a entidade competente para proceder a nomeações. Esta tomará todas as medidas adequadas, podendo, nomeadamente, libertar o funcionário de responsabilidades nesse assunto.

3. O funcionário não pode conservar nem adquirir, directa ou indirectamente, nas empresas sujeitas ao controlo da instituição a que pertence, ou que com esta estejam relacionadas, qualquer interesse de natureza e importância tais que seriam susceptíveis de comprometer a sua independência no exercício das suas funções.»;

13. O artigo 12.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 12.º

O funcionário deve abster-se de quaisquer actos e comportamentos que possam lesar a dignidade do seu cargo.»;

14. São aditados os seguintes artigos:

«Artigo 12.º-A

1. Os funcionários abster-se-ão de qualquer forma de assédio moral ou sexual.

2. Um funcionário vítima de assédio moral ou sexual não sofrerá qualquer prejuízo por parte da instituição. Um funcionário que tenha apresentado provas de assédio moral ou sexual não sofrerá qualquer prejuízo por parte da instituição, desde que tenha agido de boa-fé.

3. Por "assédio moral", entende-se qualquer conduta abusiva que ocorra durante um período de tempo, de modo repetitivo ou sistemático e envolva comportamentos físicos, linguagem, verbal ou escrita, gestos ou outros actos intencionais susceptíveis de lesar a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa.

4. Por "assédio sexual", entende-se um comportamento com conotação sexual não desejado pela pessoa a que é dirigido e que tem por objectivo ou efeito ofender essa pessoa ou criar um ambiente de intimidação, hostil, ofensivo ou perturbador. O assédio sexual será tratado como uma discriminação com base no sexo.

#### Artigo 12.º-B

1. Sem prejuízo do artigo 15.º, o funcionário que deseje exercer uma actividade externa, remunerada ou não, ou exercer funções estranhas às Comunidades, deve obter previamente a autorização da entidade competente para proceder a nomeações. Essa autorização só lhe será recusada se a actividade ou funções em causa forem de natureza a interferir com o desempenho das suas funções na instituição a que pertence ou forem incompatíveis com os interesses desta.

2. O funcionário notificará a entidade competente para proceder a nomeações de qualquer alteração da actividade ou funções exteriores autorizadas, que possa ocorrer depois de ter solicitado a autorização da entidade competente para proceder a nomeações em aplicação do n.º 1. A autorização pode ser retirada se essa actividade ou essas funções deixarem de preencher as condições previstas no último período do n.º 1.;

15. Na segunda frase do artigo 13.º, a expressão «manter-se em funções, ser transferido para outro lugar ou perder o estado de funcionário» é substituída por «manter-se em funções ou ser transferido para outro lugar».
16. É revogado o artigo 14.º;
17. O artigo 15.º passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 15.º

1. O funcionário que tencione ser candidato ao exercício de funções públicas notificará o facto à entidade competente para proceder a nomeações. Esta decidirá se, em função do interesse do serviço, o funcionário:

- a) Deveria apresentar um pedido de licença sem vencimento; ou
- b) Deveria beneficiar de férias anuais; ou
- c) Pode ser autorizado a trabalhar a tempo parcial; ou
- d) Pode continuar a desempenhar as suas funções como anteriormente.

2. Um funcionário eleito ou nomeado para o desempenho de funções públicas informará imediatamente do facto a entidade competente para proceder a nomeações. Tendo em conta o interesse do serviço, a importância das referidas funções, as obrigações que implicam, bem como a remuneração e os subsídios a que dão direito, a entidade competente para proceder a nomeações tomará uma das decisões referidas no n.º 1. Se a autoridade competente para proceder a nomeações decidir que o funcionário deve apresentar um pedido de licença sem vencimento ou uma autorização para trabalhar a tempo parcial, a duração dessa licença ou autorização será igual à do mandato do funcionário.»;

18. O artigo 16.º passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 16.º

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

O funcionário que tencione exercer uma actividade profissional, remunerada ou não, nos dois anos seguintes à cessação de funções deve informar do facto a sua instituição. Se essa actividade for relacionada com o trabalho efectuado pelo funcionário nos três últimos anos de serviço e for susceptível de entrar em conflito com os legítimos interesses da instituição, a entidade competente para proceder a nomeações pode, tendo em conta o interesse do serviço, quer proibir ao funcionário o exercício dessa actividade, quer subordinar esse exercício às condições que julgue adequadas. Após parecer da Comissão Paritária, a instituição notificará a sua decisão no prazo de 30 dias úteis a contar da recepção da informação. Na ausência desta notificação no termo desse prazo, presume-se que existe aceitação tácita.»;

19. O artigo 17.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 17.º

1. O funcionário abster-se-á de qualquer revelação não autorizada de informação recebida no exercício das suas funções, salvo se essa informação já tiver sido tornada pública ou for acessível ao público.
2. O funcionário continua sujeito a esta obrigação mesmo após a cessação das suas funções.»;

20. É aditado o seguinte artigo:

«Artigo 17.º-A

1. O funcionário tem direito à liberdade de expressão, na observância dos seus deveres de lealdade e imparcialidade.
2. Sem prejuízo dos artigos 12.º e 17.º, o funcionário que, individualmente ou em colaboração, tencione publicar ou mandar publicar qualquer texto relacionado com a actividade das Comunidades informará previamente desse facto a entidade competente para proceder a nomeações.

Sempre que a entidade competente para proceder a nomeações possa demonstrar que o texto em causa é susceptível de lesar gravemente os legítimos interesses das Comunidades, notificará por escrito o funcionário da sua decisão, no prazo de 30 dias úteis a contar da recepção da informação. Na ausência desta notificação no termo desse prazo, presume-se que a entidade competente para proceder a nomeações não levanta objecções.»;

21. O artigo 18.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 18.º

1. Todos os direitos relativos a trabalhos efectuados pelo funcionário no exercício das suas funções são pertença da Comunidade a cuja actividade se prendem esses trabalhos. As Comunidades terão o direito de exigir que os direitos de autor decorrentes desses trabalhos lhes sejam cedidos.
2. Qualquer invenção feita por um funcionário no exercício das suas funções é de pleno direito propriedade das Comunidades. A instituição pode, a expensas suas e em nome das Comunidades, requerer e obter a respectiva patente em qualquer país. Qualquer invenção feita por um funcionário no ano seguinte ao termo do exercício das suas funções, e relacionada com o trabalho das Comunidades, será considerada, salvo prova em contrário, como tendo sido feita no exercício dessas funções. Sempre que as invenções sejam objecto de patente, o nome do ou dos inventores deve ser mencionado.
3. A instituição pode, em determinados casos, conceder uma bonificação, cujo montante ela própria fixará, ao funcionário autor de uma invenção patenteada.»;

22. Ao artigo 20.º é aditada a seguinte frase:

«O funcionário notificará o seu endereço à entidade competente para proceder a nomeações e informá-la-á imediatamente de qualquer alteração desse endereço.»;

23. É revogado o terceiro parágrafo do artigo 21.º;

24. É aditado o seguinte artigo:

«Artigo 21.º-A

1. O funcionário que receba uma ordem que considere irregular, ou susceptível de dar origem a sérias dificuldades, informará imediatamente do facto o seu superior hierárquico directo, o qual, se a informação tiver sido transmitida por escrito, responderá igualmente por escrito. Sem prejuízo do n.º 2, se o superior hierárquico directo confirmar a ordem, mas o funcionário considerar que essa confirmação não constitui uma resposta razoável em função da sua preocupação, transmitirá a questão por escrito à autoridade hierárquica imediatamente superior. Se esta última confirmar a ordem por escrito, o funcionário deve executá-la, a não ser que seja manifestamente ilegal ou contrária às normas de segurança aplicáveis.

2. Se o superior hierárquico directo considerar que a ordem deve ser cumprida prontamente, o funcionário deve executá-la, a não ser que seja manifestamente ilegal ou contrária às normas de segurança aplicáveis. A pedido do funcionário, o superior hierárquico directo será obrigado a transmitir qualquer ordem desse tipo por escrito.»;

25. São aditados os seguintes artigos:

«Artigo 22.º-A

1. Um funcionário que, no exercício das suas funções, tenha conhecimento de factos que levem à presunção de existência de possíveis actividades ilegais, incluindo fraude ou corrupção, lesivas dos interesses das Comunidades, ou de condutas relacionadas com o exercício de actividades profissionais, que possam constituir incumprimento grave das obrigações dos funcionários das Comunidades, informará desses factos, sem demora, o seu superior hierárquico directo ou o seu Director-Geral ou, se o considerar útil, o Secretário-Geral, ou as pessoas em posição hierárquica equivalente, ou ainda directamente o Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF).

Qualquer informação a que se refere o primeiro parágrafo será comunicada por escrito.

O presente número é igualmente aplicável em caso de incumprimento grave de uma obrigação similar por parte de um membro de uma instituição, de qualquer outra pessoa ao serviço ou que aja por conta de uma instituição.

2. O funcionário que receba a informação a que se refere o n.º 1 transmitirá sem demora ao OLAF todos os elementos de prova de que tenha conhecimento, a partir dos quais se pode presumir a existência das irregularidades a que se refere o n.º 1.

3. Desde que tenha agido razoavelmente e de boa-fé, o funcionário não sofrerá qualquer prejuízo por parte da instituição pelo facto de ter comunicado a informação referida nos n.ºs 1 e 2.

4. Os n.ºs 1 a 3 não são aplicáveis aos documentos, actos, relatórios, notas ou informações, qualquer que seja o seu suporte, detidos para efeitos de um processo judicial, pendente ou encerrado, ou criados ou comunicados ao funcionário no contexto da sua tramitação.

Artigo 22.º-B

1. O funcionário que divulgue a informação definida no artigo 22.º-A ao Presidente da Comissão, do Tribunal de Contas, do Conselho ou do Parlamento Europeu ou ao Provedor de Justiça Europeu não sofrerá qualquer prejuízo por parte da instituição a que pertence, desde que estejam preenchidas as seguintes condições:

- a) O funcionário acredita, de boa-fé e razoavelmente, que a informação divulgada, bem como qualquer alegação nela contida, são substancialmente verdadeiras; e
- b) O funcionário tenha previamente revelado a mesma informação ao OLAF ou à sua própria instituição e tenha dado ao OLAF ou a essa instituição oportunidade de, no prazo definido pelo OLAF ou essa instituição, atendendo à complexidade do caso, tomar as medidas adequadas. O funcionário será devidamente informado desse prazo dentro de 60 dias.

2. O prazo a que se refere o n.º 1 não será aplicável quando o funcionário possa demonstrar que não é razoável, tendo em consideração todas as circunstâncias do caso.
3. Os n.ºs 1 e 2 não são aplicáveis aos documentos, actos, relatórios, notas ou informações, qualquer que seja o seu suporte, detidos para efeitos de um processo judicial, pendente ou encerrado, ou criados ou comunicados ao funcionário no contexto da sua tramitação.»;
26. No artigo 23.º, a expressão «graus A 1 a A 4» é substituída por «graus AD 12 a AD 16»;
27. Os artigos 24.º e 24.º-A são alterados do seguinte modo:
- a) O terceiro e quarto parágrafos do artigo 24.º passam a constituir o novo artigo 24.º-A;
- b) No novo artigo 24.º-A, a palavra «Elas» é substituída pelas palavras «As Comunidades»;
28. O actual artigo 24.º-A passa a ser o artigo 24.º-B;
29. O artigo 25.º é alterado do seguinte modo:
- a) «O funcionário pode submeter requerimentos relativos a questões abrangidas pelo presente Estatuto à entidade competente para proceder a nomeações da sua instituição.»;
- b) O terceiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:
- «As decisões individuais de nomeação, titularização, promoção, mutação, determinação da situação administrativa e de cessação de funções de um funcionário serão publicadas na instituição em que presta serviço. A publicação será acessível a todo o pessoal durante um prazo adequado.»;
30. O artigo 26.º é alterado do seguinte modo:
- a) Ao terceiro parágrafo, após a expressão «carta registada», é aditado o seguinte: «enviada para o último endereço comunicado pelo funcionário.»;
- b) O quarto parágrafo passa a ter a seguinte redacção:
- «Nenhuma menção dando conta de actividades e opiniões políticas, sindicais, filosóficas ou religiosas, nem à origem racial ou étnica ou à orientação sexual do funcionário pode figurar no referido processo.
- Contudo, o parágrafo anterior não proíbe a inclusão no processo de actos e documentos administrativos conhecidos do funcionário que sejam necessários à aplicação do presente Estatuto.»;
- c) No actual sexto parágrafo, após a palavra «processo», é aditada a expressão «e de fazer cópia deles.»;
- d) Na actual primeira frase do sétimo parágrafo, após a expressão «serviços da Administração», é aditada a expressão «ou num suporte informático protegido»;
- e) «Na actual segunda frase do sétimo parágrafo, é revogada a expressão», perante o mesmo;
31. É aditado ao título II o seguinte artigo:
- «Artigo 26.º-A
- O funcionário tem o direito de consultar o seu processo médico de acordo com regras a aprovar pelas instituições.»;
32. No artigo 27.º, é revogado o segundo parágrafo;

33. O artigo 29.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 29.º

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

a) As possibilidades de preencher o lugar através de:

- i) mutação, ou
- ii) nomeação nos termos do artigo 45.º-A, ou
- iii) promoção

no âmbito da instituição;

b) Os pedidos de transferência de funcionários do mesmo grau de outras instituições, e/ou se deve organizar um concurso interno na instituição, o qual será aberto unicamente a funcionários e agentes temporários, tal como definidos no artigo 2.º do Regime aplicável aos outros agentes;

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

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

2. A entidade competente para proceder a nomeações pode adoptar um processo de recrutamento diferente do processo de concurso, no que respeita ao recrutamento de funcionários superiores (Directores-Gerais ou equivalentes dos graus AD 16 ou AD 15 e Directores ou seus equivalentes dos graus AD 15 ou AD 14), assim como, em casos excepcionais, para lugares que exijam qualificações especiais.

3. As instituições podem organizar, para cada grupo de funções, concursos internos documentais e por prestação de provas para a instituição em causa, que serão de grau AST 6 ou superior e de grau AD 9 ou superior.

Estes concursos serão abertos unicamente aos agentes temporários da instituição em causa, contratados de acordo com a alínea c) do artigo 2.º do Regime aplicável a outros agentes. As instituições exigirão, como qualificações mínimas, para esses concursos pelo menos dez anos de serviço como agente temporário e ter sido contratado como agente temporário com base num processo de selecção que tenha garantido a aplicação das mesmas normas que para a selecção de funcionários nos termos da alínea a) do n.º 4 do artigo 12.º do Regime aplicável aos outros agentes. Em derrogação da alínea a) do n.º 1 do presente artigo, a entidade competente para proceder a nomeações que tenha contratado o agente temporário, antes de prover as vagas existentes nessa instituição, analisará as possibilidades de mutação de funcionários paralelamente com as de candidatos aprovados nesses concursos internos.

4. De cinco em cinco anos, o Parlamento Europeu organizará um concurso interno documental e por prestação de provas para cada grupo de funções, que será de grau AST 6 ou superior e de grau AD 9 ou superior, de acordo com as condições constantes do segundo parágrafo do n.º 3.º;

34. O artigo 31.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 31.º

1. Os candidatos assim escolhidos serão nomeados no grau do grupo de funções indicado no anúncio do concurso a que foram admitidos.

2. Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 29.º, os funcionários apenas podem ser recrutados nos graus AST 1 a AST 4 ou AD 5 a AD 8. O grau do anúncio de concurso será determinado pela instituição, tendo em conta os seguintes critérios:

a) O objectivo de recrutar funcionários do mais alto nível, na acepção do artigo 27.º;

b) A qualidade da experiência profissional requerida.

Para prover a necessidades específicas das instituições, as condições do mercado de trabalho na Comunidade podem igualmente ser tidas em conta no recrutamento de funcionários.

3. Sem prejuízo do n.º 2, a instituição pode autorizar, quando adequado, a organização de um concurso dos graus AD 9, AD 10, AD 11 ou, a título excepcional, do grau AD 12. O número total de candidatos nomeados para os lugares vagos nestes graus não poderá exceder 20 % do número total de nomeações anuais no grupo de funções AD, de acordo com o n.º 2 do artigo 30.º;

35. No artigo 32.º, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«A entidade competente para proceder a nomeações pode, tendo em conta a experiência profissional do interessado, conceder-lhe uma bonificação de antiguidade de 24 meses, no máximo. Serão aprovadas disposições gerais de execução do presente artigo.»;

36. No artigo 34.º, o primeiro parágrafo do n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

«Todos os funcionários devem efectuar um estágio de nove meses antes de poderem ser nomeados funcionários.»;

37. Ao artigo 35.º é aditada a seguinte alínea:

«f) Licença parental ou licença para assistência à família.»;

38. O artigo 37.º é alterado do seguinte modo:

a) O segundo travessão da alínea a) do primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«— for encarregado de exercer temporariamente funções junto de uma pessoa que exerça um cargo previsto pelos Tratados, ou junto de um presidente eleito de uma instituição ou de um órgão das Comunidades ou de um grupo político do Parlamento Europeu, ou do Comité das Regiões, ou de um grupo do Comité Económico e Social Europeu.»;

b) Após o último parágrafo, é aditado o seguinte parágrafo:

«Qualquer funcionário em actividade ou em licença sem vencimento por razões de interesse pessoal pode apresentar um pedido de destacamento ou ser objecto de uma proposta de destacamento no interesse do serviço. Uma vez destacado o funcionário, cessa a sua licença sem vencimento.»;

39. O artigo 39.º é alterado do seguinte modo:

a) No segundo parágrafo da alínea d), a expressão «de pensão de invalidez ou de pensão de sobrevivência» é substituída pela expressão «de subsídio de invalidez ou de pensão de sobrevivência»;

b) A alínea e) passa a ser a alínea f) e a expressão «da sua categoria ou quadro» é substituída pela expressão «do seu grupo de funções»;

c) É inserida a seguinte alínea:

«e) Durante o seu período de destacamento, o funcionário conserva os seus direitos à subida de escalão.»;

40. O artigo 40.º é alterado do seguinte modo:

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

«2. Sem prejuízo do artigo 15.º, a duração da licença é limitada a um ano. A licença pode ser prorrogada.

As prorrogações não podem exceder um ano. A duração total da licença sem vencimento não pode exceder quinze anos na carreira completa do funcionário.



Todavia, a licença pode ser prorrogada sem limites quando for solicitada para permitir ao funcionário:

- i) tratar de filho considerado a seu cargo na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do anexo VII, que sofra de deficiência mental ou física grave, reconhecida pelo médico assistente da instituição e que exija atenção ou cuidados permanentes; ou
- ii) acompanhar o cônjuge, igualmente funcionário ou outro agente das Comunidades, obrigado, por força das suas funções, a estabelecer a sua residência habitual a uma distância tal do local de afectação do interessado que o estabelecimento da residência conjugal comum nesse local constituiria, para o interessado, um obstáculo ao exercício das suas funções,

contanto que, ao tempo de cada prorrogação, se mantenham as condições que justificaram a concessão da licença.»;

- b) No segundo parágrafo do n.º 3, o primeiro período passa a ter a seguinte redacção:

«Todavia, o funcionário que não exerça uma actividade lucrativa pode, a seu pedido, formulado o mais tardar no mês seguinte ao início da licença sem vencimento, continuar a beneficiar da cobertura prevista naqueles artigos, desde que pague as contribuições necessárias para a cobertura dos riscos referidos no n.º 1 do artigo 72.º e no n.º 1 do artigo 73.º, na proporção de metade, durante o primeiro ano de licença sem vencimento, e na totalidade, durante o período restante desta licença. Só há direito à cobertura ao abrigo do artigo 73.º se tiver sido concedida a cobertura ao abrigo do artigo 72.º As contribuições serão calculadas por referência ao último vencimento-base do funcionário.»;

- c) Na alínea d) do n.º 4, a expressão «categoria ou quadro» é substituída por «grupo de funções» e, após a expressão «reintegração efectiva», é aditada a expressão «ou destacamento»;

41. No artigo 41.º, o n.º 3 é alterado do seguinte modo:

- a) No segundo parágrafo, a expressão «da sua categoria ou do seu quadro» é substituída pela expressão «do seu grupo de funções»;
- b) O sexto, sétimo, oitavo e nono parágrafos são substituídos pelos seguintes parágrafos:

«Ao subsídio não será aplicado qualquer coeficiente de correcção.

No entanto, ao subsídio e à última remuneração global, a que se refere o quarto parágrafo do presente artigo, será aplicado o coeficiente de correcção referido no n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI, à taxa fixada para o Estado-Membro, onde o beneficiário prove ter a sua residência, desde que este país tenha sido o do seu último local de afectação. Em tais casos, se a moeda do Estado-Membro não for o euro, este subsídio será calculado com base nas taxas de câmbio previstas no artigo 63.º do presente Estatuto.»;

42. No capítulo II do título III é criada uma nova secção e inseridos os seguintes artigos:

«Secção 6

### **Licença parental ou para assistência à família**

Artigo 42.º-A

O funcionário tem direito a uma licença parental por cada filho, com uma duração máxima de seis meses, sem vencimento-base, a gozar nos doze meses seguintes ao nascimento ou à adopção do filho. A duração desta licença pode ser duplicada para as famílias monoparentais, como tal reconhecidas segundo as disposições gerais de execução adoptadas pelas instituições. Nenhum período de licença parental pode ter duração inferior a um mês.

Durante a licença parental, o funcionário conserva a sua inscrição no regime de segurança social; continua a adquirir direitos a pensão, benefícios de abono por filho a cargo e de abono escolar. O funcionário conserva igualmente o seu lugar, a direito a subida de escalão e promoção de grau. A licença pode ser gozada a tempo inteiro ou a meio tempo. Quando a licença parental for gozada a meio tempo, a duração máxima referida no primeiro parágrafo será duplicada. Durante a licença parental, o funcionário tem direito a um subsídio de 798,77 EUR por mês, ou 50 % deste montante no caso de licença a meio tempo, mas não pode exercer qualquer outra

actividade remunerada. A totalidade da contribuição para o regime de segurança social prevista nos artigos 72.º e 73.º será suportada pela instituição e calculada sobre o vencimento-base do funcionário. No entanto, no caso de uma licença a meio tempo, a presente disposição só será aplicável à diferença entre o vencimento de base integral e o vencimento-base reduzido proporcionalmente. No que respeita à parte do vencimento-base que o funcionário efectivamente recebe, a sua contribuição será calculada aplicando-se as mesmas percentagens que seriam aplicadas se estivesse a exercer actividade a tempo inteiro.

O subsídio de 1 065,02 EUR por mês, ou 50 % deste montante no caso de licença a meio tempo, relativamente às famílias monoparentais referidos no primeiro parágrafo e durante os três primeiros meses da licença parental, quando esta seja gozada pelo pai no decurso da licença de parto ou por qualquer dos pais, imediatamente após a licença de parto, ou durante ou imediatamente após a licença de adopção. Os montantes referidos no presente artigo serão adaptados nas mesmas condições que a remuneração.

#### Artigo 42.º-B

Em caso de doença ou deficiência grave, medicamente comprovadas, do cônjuge, de um ascendente, de um descendente, de um irmão ou uma irmã do funcionário, este terá direito a uma licença para assistência à família sem vencimento-base. A duração total dessa licença não pode exceder nove meses em toda a carreira do funcionário.

É aplicável o segundo parágrafo do artigo 42.º-A.»;

43. O artigo 43.º passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 43.º

A competência, o rendimento e a conduta no serviço de cada funcionário serão objecto de um relatório periódico elaborado, pelo menos, de dois em dois anos, segundo as regras estabelecidas por cada instituição, de acordo com o disposto no artigo 110.º Cada instituição prevê disposições que conferem o direito de interpor recurso no âmbito do procedimento de notação, o qual deve ser exercido previamente à apresentação de uma reclamação nos termos do n.º 2 do artigo 90.º

A partir do grau 4, no que respeita aos funcionários do grupo de funções AST, o relatório pode igualmente conter um parecer sobre se, com base no desempenho, o interessado dispõe do potencial exigido para desempenhar funções de administrador.

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

44. Ao artigo 44.º, é aditado o seguinte parágrafo:

«Se um funcionário for nomeado chefe de unidade, director ou director-geral no mesmo grau, e desde que tenha cumprido as suas funções de forma satisfatória durante os primeiros nove meses, beneficiará de uma subida de escalão nesse grau com efeitos retroactivos à data de nomeação. Essa subida de escalão implica um aumento do vencimento de base mensal correspondente à percentagem entre o primeiro e o segundo escalão de cada grau. Se o aumento for inferior ou se o funcionário nesse momento se encontrar já no último escalão do seu grau, receberá um acréscimo do vencimento de base que assegure o aumento entre o primeiro e o segundo escalão até que a sua próxima promoção produza efeitos.»;

45. Os artigos 45.º e 46.º são substituídos pelos seguintes textos:

#### «Artigo 45.º

1. A promoção é conferida por decisão da entidade competente para proceder a nomeações, à luz do n.º 2 do artigo 6.º Implica a nomeação do funcionário no grau imediatamente superior do grupo de funções a que pertence. A promoção faz-se exclusivamente por escolha entre os funcionários que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos dos funcionários susceptíveis de serem promovidos. Na análise comparativa dos méritos, a entidade competente para proceder a nomeações tomará em especial consideração os relatórios sobre os funcionários, a utilização de línguas na execução das

suas funções, para além daquela em que já deram provas de conhecimento aprofundado nos termos da alínea f) do artigo 28.º e, sempre que se justifique, o nível das responsabilidades que exercem.

2. Antes da sua primeira promoção após o recrutamento, os funcionários terão de demonstrar a sua capacidade de trabalhar numa terceira língua entre as referidas no artigo 314.º do Tratado. As instituições de comum acordo aprovarão regras destinadas à execução do presente número. Dessas regras constará o acesso à formação dos funcionários numa terceira língua e as disposições de execução para a avaliação da capacidade do funcionário para trabalhar numa terceira língua, nos termos da alínea d) do n.º 2 do artigo 7.º do anexo III.

#### Artigo 45.º-A

1. Em derrogação das alíneas b) e c) do n.º 3 do artigo 5.º, um funcionário do grupo de funções AST pode, a partir do grau 5, ser nomeado para um lugar no grupo de funções AD, nas seguintes condições:

- a) Ter sido seleccionado nos termos do n.º 2 do presente artigo para participar num programa de formação obrigatório, tal como previsto na alínea b) do presente número;
- b) Ter completado um programa de formação definido pela entidade competente para proceder a nomeações, compreendendo módulos obrigatórios e
- c) Figurar na lista, estabelecida pela entidade competente para proceder a nomeações, de candidatos que tenham passado uma prova escrita e uma prova oral, que demonstre que participou com êxito no programa de formação referido na alínea b) do presente número. O conteúdo destas provas será definido de acordo com a alínea c) do n.º 2 do artigo 7.º do anexo III.

2. A entidade competente para proceder a nomeações elaborará um projecto de lista de funcionários AST seleccionados para o citado programa de formação, com base nos respectivos relatórios periódicos a que se refere o artigo 43.º, no seu nível de estudos e formação, e tendo em conta as necessidades dos serviços. Este projecto de lista deve ser submetido a uma comissão paritária para parecer.

Esta comissão pode ouvir funcionários que se tenham candidatado a participar no citado programa de formação bem como representantes da entidade competente para proceder a nomeações. Emitirá um parecer fundamentado, aprovado por maioria, sobre o projecto de lista proposta pela entidade competente para proceder a nomeações. A entidade competente para proceder a nomeações aprovará a lista de funcionários que têm direito a participar no citado programa de formação.

3. A nomeação para um lugar no grupo de funções AD não afectará o grau e o escalão ocupados pelo funcionário no momento da nomeação.

4. O número de nomeações para lugares no grupo de funções AD tal como previsto nos n.ºs 1 a 3 do presente artigo não excederá 20 % do número total das nomeações efectuadas anualmente de acordo com o segundo parágrafo do artigo 30.º

5. As instituições aprovarão as disposições gerais de execução do presente artigo nos termos do artigo 110.º

#### Artigo 46.º

Um funcionário nomeado para um grau superior com conformidade com o artigo 45.º será classificado no primeiro escalão desse grau. No entanto, os funcionários dos graus AD 9 a AD 13 que exerçam funções de chefe de unidade e que sejam nomeados num grau superior de acordo com o artigo 45.º, serão colocados no segundo escalão do novo grau. A mesma disposição é aplicável a um funcionário:

- a) Promovido a um lugar de director ou de director-geral; ou
- b) Que seja director ou director-geral e ao qual se aplique a última frase do segundo parágrafo do artigo 44.º;

46. O terceiro parágrafo do artigo 48.º passa a ter a seguinte redacção:

«A exoneração produz efeitos na data fixada pela entidade competente para proceder a nomeações; esta data não pode ser fixada para além de três meses posteriores à data proposta pelo funcionário no seu pedido de exoneração, no caso de funcionários do grupo de funções AD, e para além de um mês no caso de funcionários do grupo de funções AST.»

47. No artigo 49.º, o primeiro parágrafo é revogada a referência ao artigo 13.º;
48. O artigo 50.º é alterado do seguinte modo:
- No primeiro parágrafo, a expressão «Qualquer funcionário titular de um lugar dos graus A 1 e A 2» é substituída pela expressão «Qualquer funcionário superior na aceção do n.º 2 do artigo 29.º»;
  - No terceiro parágrafo, é revogada a expressão «da sua categoria ou quadro»;
  - O quinto parágrafo é substituído pelos seguintes parágrafos:  
  
«O interessado deverá apresentar, quando exigido, provas escritas e notificar à sua instituição qualquer elemento susceptível de afectar o seu direito à prestação.  
  
O subsídio não será sujeito a coeficiente de correcção.  
  
Os terceiro, quarto e quinto parágrafos do artigo 45.º do anexo VIII são aplicáveis por analogia.»;
49. O título da secção 4, «Perda da qualidade de funcionário por incompetência profissional», é substituído por «Procedimentos respeitantes à insuficiência profissional»;
50. O artigo 51.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 51.º

1. Cada instituição definirá os procedimentos que permitam identificar, gerir e resolver os casos de insuficiência profissional de modo tempestivo e apropriado. Depois de esgotados estes procedimentos, um funcionário que, com base em consecutivos relatórios periódicos a que se refere o artigo 43.º, continue a dar provas de insuficiência profissional no exercício das suas funções, pode ser demitido, ser classificado num grau inferior ou num grupo de funções inferior no mesmo grau ou num grau inferior.

2. Qualquer proposta de demissão, de classificação num grau inferior ou num grupo de funções inferior, deve expor os respectivos fundamentos e ser comunicada ao funcionário interessado. A proposta da entidade competente para proceder a nomeações será submetida à Comissão Consultiva Paritária a que se refere o n.º 6 do artigo 9.º

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

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

5. À luz da proposta a que se refere o n.º 2 e de qualquer declaração escrita e oral do interessado e das testemunhas, a Comissão Consultiva Paritária emitirá, por maioria, parecer fundamentado, do qual constará a medida que considera adequada tendo em conta os factos estabelecidos a seu pedido. A Comissão Consultiva Paritária transmitirá esse parecer à entidade competente para proceder a nomeações e ao interessado, no prazo de dois meses a contar da data em que o caso lhe tenha sido submetido. O presidente não participa nas decisões da Comissão Consultiva Paritária, excepto quando se trate de questões processuais, ou em caso de empate na votação.

A entidade competente para proceder a nomeações tomará a sua decisão no prazo de dois meses a contar da recepção do parecer da Comissão Consultiva Paritária, após ter ouvido o interessado. Essa decisão deve ser fundamentada e fixará a data a partir da qual produz efeitos.

6. O funcionário demitido por insuficiência profissional terá direito a um subsídio mensal igual ao vencimento de base mensal de um funcionário do primeiro escalão do grau 1, durante o período definido no n.º 7. O funcionário tem igualmente direito, durante o mesmo período, às prestações familiares previstas no artigo 67.º O abono de lar será calculado com base no vencimento de base mensal de um funcionário de grau 1, de acordo com o disposto no artigo 1.º do anexo VII.

O referido subsídio não será pago quando o funcionário paga a exoneração após o início do procedimento referido nos n.ºs 1 a 3 ou se tiver direito ao pagamento imediato da pensão completa. Se o funcionário tiver adquirido o direito a prestações de desemprego no âmbito de um regime nacional, o montante dessa prestação será deduzido do subsídio em causa.

7. O período durante o qual os pagamentos referidos no n.º 6 serão efectuados é calculado do seguinte modo:
- Três meses, quando o interessado tenha cumprido menos de cinco anos de serviço na data em que a decisão de demissão é tomada;
  - Seis meses, quando o interessado tenha cumprido cinco ou mais anos de serviço, mas menos de dez anos;
  - Nove meses, quando o interessado tenha cumprido dez anos de serviço ou mais, mas menos de vinte anos;
  - Doze meses, quando o interessado tenha cumprido mais de vinte anos de serviço;
8. Um funcionário que seja classificado num grau inferior ou num grupo de funções inferior por insuficiência profissional, pode, após um período de seis anos, solicitar que qualquer menção a essa medida seja eliminada do seu processo pessoal.
9. O funcionário tem direito ao reembolso de despesas razoáveis que tenha suportado por sua iniciativa no decurso do procedimento, nomeadamente os honorários devidos a um defensor não pertencente à instituição, quando o procedimento previsto no presente artigo chegue ao seu termo sem que tenha sido tomada uma decisão de demissão, de classificação num grau inferior ou num grupo de funções inferior.»;

51. O artigo 52.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 52.º

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

- Quer oficiosamente, no último dia do mês em que atinge a idade de 65 anos, ou
- A seu pedido, no último dia do mês para o qual o pedido foi apresentado, se tiver pelo menos 63 anos ou se tiver entre 55 e 63 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. A segunda frase do segundo parágrafo do artigo 48.º aplica-se por analogia.

Contudo, a título excepcional, o funcionário pode, a seu pedido e apenas se a entidade competente para proceder a nomeações considerar o pedido justificado pelo interesse do serviço, continuar em actividade até aos 67 anos de idade, sendo nesse caso automaticamente aposentado no último dia do mês em que completar essa idade.»;

52. No artigo 54.º, a expressão «quer na sua carreira quer na carreira imediatamente superior» é substituída pela expressão «quer no seu grau, quer no grau imediatamente superior»;

53. O artigo 55.º-A passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 55.º-A

1. O funcionário pode pedir autorização para trabalhar a tempo parcial.

A entidade competente para proceder a nomeações pode conceder essa autorização, se for compatível com o interesse do serviço.

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

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

- c) Para se ocupar do cônjuge, de um ascendente, de um descendente, de um irmão ou de uma irmã gravemente doente ou deficiente;
- d) Para seguir uma formação complementar; ou
- e) A partir da idade de 55 anos, durante os últimos cinco anos anteriores à reforma.

Sempre que o funcionário solicite o trabalho a tempo parcial para seguir uma formação complementar, ou a partir da idade de 55 anos, a entidade competente para proceder a nomeações apenas pode recusar a autorização, ou adiar a data da sua produção de efeitos, em circunstâncias excepcionais, ou por motivos que se sobreponham, relacionados com o serviço.

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

3. A entidade competente para proceder a nomeações responderá ao pedido do funcionário no prazo de 60 dias.

4. As regras relativas ao trabalho a tempo parcial e o procedimento para a concessão da autorização são definidos no anexo IV-A.»;

54. É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 55.º-B

O funcionário pode pedir autorização para trabalhar a meio tempo segundo a fórmula do trabalho partilhado num lugar que a entidade competente para proceder a nomeações tenha identificado como adequado para o efeito. A autorização para trabalhar a meio tempo segundo a fórmula do trabalho partilhado não está limitada no tempo. No entanto, a entidade competente para proceder a nomeações pode revogar a autorização no interesse do serviço, dando ao funcionário pré-aviso de seis meses. Do mesmo modo, a entidade competente para proceder a nomeações pode, a pedido do funcionário em causa e mediante pré-aviso deste de, pelo menos, seis meses, revogar a autorização. Neste caso, o funcionário pode ser transferido para outro lugar.

São aplicáveis o artigo 59.º-A e o artigo 3.º do anexo IV-A, com excepção do período do segundo parágrafo.

A entidade competente para proceder a nomeações pode aprovar as regras de execução do presente artigo.»;

55. O artigo 56.º é alterado do seguinte modo:

- a) No segundo parágrafo, a expressão «das categorias A e B e do quadro linguístico» é substituída por «do grupo de funções AD e do grupo de funções AST nos graus 5 a 11»;
- b) No terceiro parágrafo, a expressão «das categorias C e D» é substituída por «dos graus AST 1 a AST 4»;

56. É aditado o seguinte artigo:

«Artigo 56.º-C

Para compensar condições especialmente penosas de trabalho, podem ser concedidos subsídios especiais a determinados funcionários.

O Conselho, deliberando sob proposta da Comissão apresentada após consulta ao Comité do Estatuto, determinará as categorias de beneficiários, as taxas e as condições de atribuição destes subsídios especiais.»;

57. O artigo 58.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 58.º

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

58. O artigo 59.º passa a ter a seguinte redacção:

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

O funcionário deve informar, no mais curto prazo possível, a sua instituição da sua impossibilidade de comparecimento ao serviço, indicando o lugar em que se encontra. É obrigado a apresentar, a partir do quarto dia de ausência, um atestado médico. Esse atestado deve ser enviado, no máximo, até ao quinto dia de ausência, fazendo fé a data do carimbo do correio. Na ausência de atestado, e salvo se este não tiver sido enviado por razões independentes da vontade do funcionário, a ausência será considerada injustificada.

O funcionário pode, a qualquer momento, ser submetido a um exame médico organizado pela instituição. Se esse exame não se puder realizar por razões imputáveis ao interessado, a sua ausência será considerada injustificada a contar do dia em que o exame tiver sido efectuado.

Se o exame revelar que o funcionário se encontra em condições de exercer as suas funções, a sua ausência será, sem prejuízo do parágrafo seguinte, considerada injustificada a partir da data do exame.

Se o funcionário considerar que as conclusões do exame médico organizado pela entidade competente para proceder a nomeações são injustificadas do ponto de vista médico, ele próprio ou um médico em seu nome podem, no prazo de dois dias, apresentar à instituição que a questão seja submetida a um médico independente, para parecer.

A instituição transmitirá imediatamente esse pedido a outro médico designado de comum acordo entre o médico do funcionário e o médico assistente da instituição. Na ausência desse acordo no prazo de cinco dias a contar do pedido, a instituição escolherá uma pessoa entre as constantes da lista de médicos independentes a ser estabelecida anualmente para esse efeito de comum acordo entre a entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal. No prazo de dois dias úteis, o funcionário pode contestar a escolha feita pela instituição após o que esta escolherá outra pessoa da lista; esta escolha é definitiva. O parecer do médico independente, emitido após consulta do médico do funcionário e do médico assistente da instituição é vinculativo.

Se o parecer do médico independente confirmar a conclusão do exame organizado pela instituição, a ausência será considerada injustificada a partir da data desse exame. Se o parecer do médico independente não confirmar a conclusão do exame, a ausência será considerada justificada, para todos os efeitos.

2. Quando tais ausências por doença, não superiores a três dias, ultrapassem, durante um período de doze meses, um total de 12 dias, o funcionário é obrigado a apresentar um atestado médico por cada nova ausência por doença. A sua ausência será considerada injustificada a partir do décimo terceiro dia de ausência por motivo de doença sem atestado médico.

3. Sem prejuízo da aplicação das regras relativas aos processos disciplinares, sempre que pertinente, qualquer ausência considerada injustificada na acepção dos n.ºs 1 e 2 será deduzida das férias anuais do funcionário em causa. No caso de já ter esgotado as suas férias anuais, o funcionário perderá o direito à remuneração pelo período correspondente.

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

5. O funcionário pode ser colocado na situação de interrupção de serviço em sequência de exame pelo médico assistente da instituição, se o seu estado de saúde o exigir ou se, em sua casa, uma pessoa sofrer de doença contagiosa.

Em caso de contestação, é aplicável o procedimento previsto nos quinto, sexto e sétimo parágrafos do n.º 1.

6. O funcionário é obrigado a submeter-se a uma consulta médica preventiva anual, efectuada quer pelo médico assistente da instituição, quer por um médico da sua escolha.

Neste último caso, os honorários do médico ficarão a cargo da instituição, até ao limite de um montante fixado pela entidade competente para proceder a nomeações para um período não superior a três anos, após parecer do Comité do Estatuto.»

59. O artigo 59.º-A passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 59.º-A

A licença de férias anuais do funcionário autorizado a exercer a sua actividade a tempo parcial será reduzida proporcionalmente enquanto durar essa autorização.»;

60. No artigo 66.º, o quadro actual é substituído pelo seguinte quadro:

«

Graus	1	2	3	4	5
Escalões					
16	14 822,86	15 455,74	16 094,79		
15	13 100,93	13 651,45	14 225,11	14 620,87	14 822,86
14	11 579,04	12 065,60	12 572,62	12 922,41	13 100,93
13	10 233,93	10 663,98	11 112,09	11 421,25	11 579,04
12	9 045,09	9 425,17	9 821,23	10 094,47	10 233,93
11	7 994,35	8 330,28	8 680,33	8 921,83	9 045,09
10	7 065,67	7 362,57	7 671,96	7 885,41	7 994,35
9	6 244,87	6 507,29	6 780,73	6 969,38	7 065,67
8	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 159,77	6 244,87
7	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 444,21	5 519,42
6	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24
5	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55
4	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69
3	2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 322,12	3 368,02
2	2 630,96	2 741,52	2 856,72	2 936,20	2 976,76
1	2 325,33	2 423,04	2 524,86	2 595,11	2 630,96

»

61. O artigo 66.º-A passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 66.º-A

1. A título temporário, e durante o período compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2012, é instituída uma medida temporária, a seguir denominada “contribuição especial”, que afecta, por derrogação ao n.º 1 do artigo 3.º do Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68 do Conselho, de 29 de Fevereiro de 1968, que fixa as condições e o processo de aplicação do imposto estabelecido em proveito das Comunidades Europeias (\*), as remunerações pagas pelas Comunidades aos funcionários no activo.

2. A taxa desta contribuição especial, aplicável à base tributável referida no n.º 3, é fixada do seguinte modo:

de 1.5.2004 a 31.12.2004	2,50 %
de 1.1.2005 a 31.12.2005	2,93 %
de 1.1.2006 a 31.12.2006	3,36 %
de 1.1.2007 a 31.12.2007	3,79 %
de 1.1.2008 a 31.12.2008	4,21 %
de 1.1.2009 a 31.12.2009	4,64 %
de 1.1.2010 a 31.12.2010	5,07 %
de 1.1.2011 a 31.12.2012	5,50 %



3. a) A contribuição especial recai sobre o vencimento de base tomado em consideração para o cálculo da remuneração, após dedução:
- das contribuições para os regimes de segurança social e de pensões, bem como do imposto a pagar, antes de qualquer dedução a título da contribuição especial, por um funcionário do mesmo grau e escalão, sem pessoas a cargo na acepção do artigo 2.º do anexo VII, e
  - de um montante igual ao vencimento de base correspondente ao primeiro escalão do grau 1.
- b) Os elementos utilizados para determinar a base tributável sobre a qual recai a contribuição especial são expressos em euros, sendo-lhes aplicado o coeficiente corrector 100.
4. A contribuição especial é cobrada mensalmente por meio de retenção na fonte; o seu produto é inscrito nas receitas do orçamento geral da União Europeia.

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

62. O artigo 68.º-A passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 68.º-A

O funcionário autorizado a exercer a sua actividade a tempo parcial tem direito a uma remuneração calculada nas condições fixadas no anexo IV-A.»

63. O artigo 70.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 70.º

Em caso de morte de um funcionário, o cônjuge sobrevivente ou os filhos a cargo beneficiam da remuneração global da pessoa falecida, até ao fim do terceiro mês seguinte ao da morte.

Em caso de morte do titular de uma pensão ou de um subsídio de invalidez aplicar-se-ão as disposições anteriores, relativamente à pensão ou ao subsídio de invalidez da pessoa falecida.»;

64. É revogado o artigo 70.º-A;

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

- a) No n.º 1, após o primeiro parágrafo, são inseridos os parágrafos seguintes:

«O parceiro não casado de um funcionário será tratado como cônjuge no âmbito do regime de assistência na doença sempre que se verifiquem as três primeiras condições previstas na alínea c) do n.º 2 do artigo 1.º do anexo VII.

As instituições podem, através da regulamentação referida no primeiro parágrafo, delegar numa delas a competência para fixar as regras que regem o reembolso das despesas de acordo com o procedimento do artigo 110.º»;

- b) No primeiro período do n.º 1-A, a expressão «que não pode ser segurado por um outro regime de direito público de assistência na doença» é substituída pela expressão «que não exerce qualquer actividade profissional lucrativa»;
- c) No primeiro período do n.º 1-B, a expressão «que não podem obter reembolsos através de outro regime de assistência na doença» é substituída pela expressão «que não exercem qualquer actividade profissional lucrativa»;
- d) O n.º 2 passa a ter a seguinte redacção:

«2. O funcionário que permaneça ao serviço das Comunidades até aos 63 anos de idade ou que seja titular de um subsídio de invalidez beneficia, após cessação das suas funções, do disposto no n.º 1. A contribuição é, neste caso, calculada com base na pensão ou no subsídio.

O titular de uma pensão de sobrevivência decorrente da morte de um funcionário em actividade ou que tenha ficado ao serviço das Comunidades até aos 63 anos de idade, ou fosse titular de um subsídio de invalidez beneficia do disposto no mesmo preceito. A contribuição é calculada com base na pensão de sobrevivência.»;

e) O n.º 2-A passa a ter a seguinte redacção:

«2-A. Beneficiam igualmente do disposto no n.º 1, desde que não exerçam qualquer actividade profissional lucrativa:

- i) o ex-funcionário titular de uma pensão de aposentação que tenha deixado de estar ao serviço das Comunidades antes da idade de 63 anos,
- ii) o titular de uma pensão de sobrevivência, resultante da morte de um ex-funcionário que tenha deixado de estar ao serviço das Comunidades antes da idade de 63 anos.

A contribuição prevista no n.º 1 é calculada com base na pensão do ex-funcionário antes da aplicação, quando apropriado, do coeficiente de redução previsto no artigo 9.º do anexo VIII do Estatuto.

Todavia, o titular de uma pensão de órfão apenas a seu pedido beneficia do disposto no n.º 1. A contribuição é calculada com base na pensão de órfão.»;

f) São inseridos os seguintes números:

«2-B. Se se tratar do titular de uma pensão de aposentação ou de uma pensão de sobrevivência, a contribuição referida nos n.ºs 2 e 2-A não pode ser inferior à calculada sobre o vencimento de base do primeiro escalão do grau 1.

2-C. O funcionário que tenha sido demitido nos termos do artigo 51.º e não seja titular de uma pensão de aposentação terá igualmente direito aos benefícios referidos no n.º 1, desde que não exerça qualquer actividade profissional lucrativa e suporte metade da contribuição calculada sobre o seu último vencimento de base.»;

66. No artigo 76.º, após a expressão «em consequência» é inserida a expressão «de uma deficiência ou»;

67. É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 76.º-A

A pensão do cônjuge sobrevivente que sofra de doença grave ou prolongada ou de deficiência pode ser completada por uma ajuda paga pela instituição durante a doença ou deficiência com base numa análise das circunstâncias sociais e médicas da pessoa em questão. As disposições de execução do presente artigo serão estabelecidas por comum acordo entre as instituições, após parecer do Comité do Estatuto.»;

68. No título V, o título do capítulo 3 passa a ter a seguinte redacção: «Pensões e subsídio de invalidez»;

69. O artigo 77.º é alterado do seguinte modo:

- a) No primeiro parágrafo, o número «60» é substituído pelo número «63»;
- b) No segundo parágrafo, os segundo e terceiro períodos são substituídos pelo seguinte período: «O funcionário adquire 1,90 % deste último vencimento de base por cada ano de serviço, calculados de acordo com o disposto no artigo 3.º do anexo VIII.»;
- c) No quinto parágrafo, o número «60» é substituído pelo número «63»;

70. O artigo 78.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 78.º

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

O artigo 52.º é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da idade de 65 anos sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicáveis as regras gerais da pensão de aposentação. O montante da pensão de aposentação será fixado com base no vencimento correspondente ao grau e escalão do funcionário no momento em que tenha sido reconhecido em situação de invalidez.

O subsídio de invalidez é fixado em 70 % do último vencimento de base do funcionário.

No entanto, este subsídio não pode ser inferior ao mínimo vital. O subsídio de invalidez será sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

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

71. O artigo 79.º é alterado do seguinte modo:
- No primeiro e segundo parágrafos, a expressão «a viúva» é substituída por «o cônjuge sobrevivente»;
  - No primeiro parágrafo, a expressão «da pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída por «da pensão de aposentação ou do subsídio de invalidez»;
  - No terceiro parágrafo, a expressão «segundo parágrafo do artigo 78.º» é substituída por «quinto parágrafo do artigo 78.º»;
72. É revogado o artigo 79.º-A;
73. O artigo 80.º é alterado do seguinte modo:
- O primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«Quando o funcionário ou o titular de uma pensão de aposentação ou um subsídio de invalidez tiver morrido sem deixar cônjuge com direito a pensão de sobrevivência, os filhos são considerados como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII, na data da morte, têm direito a uma pensão de órfão, de acordo com o artigo 21.º do anexo VIII.»
  - No terceiro parágrafo, a expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída por «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;
  - O quarto parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«No que respeita às pessoas equiparadas a filho a cargo, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º do anexo VII, a pensão de órfão não pode ultrapassar um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo.»
  - Após o quarto parágrafo, é inserido o seguinte parágrafo:

«Em caso de adopção, a morte do pai ou da mãe naturais, que foi substituído pelo pai ou mãe adoptivo, não pode dar lugar ao benefício de uma pensão de órfão.»
  - O actual quinto parágrafo passa a ser o sexto parágrafo e neste novo sexto parágrafo o número «60» é substituído pelo número «63»;
  - É aditado o seguinte parágrafo:

«O titular de uma pensão de órfão não pode receber da Comunidade mais de uma pensão dessa natureza. No caso de um filho sobrevivente ter direito a mais de uma pensão comunitária, ser-lhe-á paga a pensão mais elevada.»
74. No artigo 81.º, o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:
- «O titular de uma pensão de aposentação, de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de sobrevivência, tem direito, nas condições previstas no anexo VII, às prestações familiares referidas no artigo 67.º; o abono de lar é calculado com base na pensão ou no subsídio do beneficiário. O beneficiário de uma pensão de sobrevivência só tem direito a estas prestações relativamente aos filhos a cargo do funcionário ou ex-funcionário na data do seu falecimento.»

75. O artigo 81.º-A é alterado do seguinte modo:

a) O n.º 1 é alterado do seguinte modo:

- i) Na alínea c), a expressão «pensão de invalidez» é substituída pela expressão «subsídio de invalidez»;
- ii) Na alínea d), o número «60» é substituído pelo número «63»;

b) No n.º 3, segundo parágrafo, a expressão «terceiro e quarto» é substituída pela expressão «e terceiro».

76. O artigo 82.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 82.º

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

Não se aplica qualquer coeficiente de correcção às pensões.

As pensões expressas em euros são pagas em qualquer das moedas previstas no artigo 45.º do anexo VIII.

2. Quando o Conselho, nos termos do n.º 1 do artigo 65.º, decidir adaptar as remunerações, a mesma adaptação será aplicada às pensões.

3. Os n.ºs 1 e 2 são aplicáveis, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez.»;

77. O artigo 83.º é alterado do seguinte modo:

a) No n.º 2, a percentagem «8,25 %» é substituída por «9,25 %» e é aditada a seguinte frase:

«A contribuição será ajustada de acordo com as regras constantes do anexo XII.»;

b) É revogado o n.º 4.

78. É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 83.º-A

1. O equilíbrio do regime de pensões será assegurado de acordo com as regras constantes do anexo XII.

2. As agências que não são financiadas pelo orçamento geral da União Europeia pagarão a este orçamento a totalidade das contribuições necessárias para o financiamento do regime de pensões.

3. Ao proceder-se à avaliação actuarial quinquenal, nos termos do anexo XII, e a fim de assegurar o equilíbrio do regime, o Conselho decidirá sobre a taxa da contribuição e a eventual alteração da idade de aposentação.

4. A Comissão apresentará anualmente ao Conselho uma versão actualizada da avaliação actuarial, de acordo com o n.º 2 do artigo 1.º 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 actuarial, o Conselho analisará a necessidade de adaptar a taxa, de acordo com as regras constantes do anexo XII.

5. Para efeitos de aplicação dos n.ºs 3 e 4 do presente artigo, o Conselho deliberará, sob proposta da Comissão, pela maioria qualificada prevista no primeiro travessão do n.º 2 do artigo 205.º do Tratado CE. Para efeitos de aplicação do n.º 3, a proposta da Comissão será apresentada após consulta ao Comité do Estatuto.»;

79. Ao artigo 85.º, é aditado o seguinte parágrafo:

«O pedido de reposição deve ser apresentado o mais tardar cinco anos a contar da data em que a importância foi paga. Quando a entidade competente para proceder a nomeações possa provar que o interessado induziu deliberadamente a administração em erro a fim de obter o pagamento da importância em causa, o pedido de reposição permanece válido, mesmo que esse prazo tenha expirado.»;

80. No n.º 2, sexto travessão, do artigo 85.º-A, a expressão «pensões de invalidez» é substituída pela expressão «subsídios de invalidez»;
81. No artigo 86.º, os n.ºs 2 e 3 passam a ter a seguinte redacção:

2. Sempre que a entidade competente para proceder a nomeações ou o OLAF, tomem conhecimento de provas de um incumprimento na aceção do n.º 1, podem dar início a um inquérito administrativo para verificar se esse incumprimento se verificou.

3. As regras, procedimentos e medidas disciplinares, bem como as regras e procedimentos relativos aos inquéritos administrativos, constam do anexo IX.»;

82. São revogados os artigos 87.º, 88.º e 89.º;

83. É revogado o n.º 3 do artigo 90.º;

84. São aditados os seguintes artigos:

*«Artigo 90.º-A*

Qualquer pessoa a que se aplica o presente Estatuto pode apresentar ao director do OLAF um requerimento, na aceção do n.º 1 do artigo 90.º, solicitando-lhe que tome uma decisão a seu respeito relativa a uma averiguação pelo OLAF. Essa pessoa pode igualmente apresentar ao director do OLAF uma reclamação, na aceção do n.º 2 do artigo 90.º, contra um acto que o afecte negativamente, relacionado com uma averiguação do OLAF.

*Artigo 90.º-B*

Qualquer pessoa a que se aplica o presente Estatuto pode apresentar à Autoridade Europeia para a Protecção de Dados um requerimento ou uma reclamação, na aceção dos n.ºs 1 e 2 do artigo 90.º, no quadro das suas competências.

*Artigo 90.º-C*

Os requerimentos e reclamações referentes aos domínios relativamente aos quais tenha sido aplicado o n.º 2 do artigo 2.º serão apresentados à entidade competente para proceder a nomeações a quem foi delegado o exercício dos poderes.»;

85. O artigo 91.º-A passa a ter a seguinte redacção:

*«Artigo 91.º-A*

Os recursos nos domínios relativamente aos quais tenha sido aplicado o n.º 2 do artigo 2.º serão dirigidos contra a instituição de que depende a entidade competente para proceder a nomeações a quem foi delegado o exercício dos poderes.»;

86. Os artigos 92.º, 93.º e 94.º passam a ter a seguinte redacção:

*«Artigo 92.º*

O presente título contém as disposições especiais aplicáveis aos funcionários das Comunidades que ocupam lugares remunerados por dotações inscritas no orçamento de investigação e investimento e classificados nos termos da parte A do anexo I.

*Artigo 93.º*

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

Sob proposta da Comissão, o Conselho determinará os beneficiários, as condições de atribuição e as percentagens destes subsídios.

*Artigo 94.º*

Em derrogação do segundo parágrafo dos artigos 56.º-A e 56.º-B e unicamente em circunstâncias excepcionais justificadas pelas exigências do serviço, pelas regras de segurança ou por obrigações nacionais ou internacionais, a entidade competente para proceder a nomeações designará os funcionários abrangidos pelo artigo 92.º que podem beneficiar das disposições dos citados artigos.»;

87. São revogados os artigos 95.º, 96.º, 97.º, 98.º, 99.º, 100.º, 101.º, 102.º, 106.º e 107.º;

88. É inserido o seguinte artigo:

*«Artigo 107.º-A*

As disposições transitórias constam do anexo XIII.»;

89. O artigo 110.º passa a ter a seguinte redacção:

*«Artigo 110.º*

1. As disposições gerais de execução do presente Estatuto são aprovadas por cada instituição, após consulta ao seu Comité do Pessoal e parecer do Comité do Estatuto. As agências aprovam as disposições de execução adequadas do presente Estatuto após consulta dos respectivos Comités de Pessoal e de acordo com a Comissão.

2. 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.

3. Todas as disposições gerais de execução assim como todas as regulamentações aprovadas de comum acordo pelas instituições, são levadas ao conhecimento do pessoal.

4. A aplicação das disposições do Estatuto é objecto de consulta regular entre as administrações das instituições. Ao realizar essas consultas, as agências serão representadas conjuntamente, de acordo com regras aprovadas de comum acordo entre elas.»

90. O anexo I passa a ter a seguinte redacção:

*«ANEXO I***A. Lugares-tipo em cada grupo de funções, previstos no n.º 3 do artigo 5.º**

Grupo de funções AD		Grupo de funções AST	
Director-Geral	AD 16		
Director-Geral/Director	AD 15		
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> Director/ 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		

Grupo de funções AD		Grupo de funções AST	
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> 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		
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> 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		
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> 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 11	AST 11	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Assistente pessoal (a.p.); escriturário principal; técnico principal; técnico informático principal;
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> 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	AD 10	AST 10	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Assistente pessoal (a.p.); escriturário principal; técnico principal; técnico informático principal;
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> 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	AD 9	AST 9	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Assistente pessoal (a.p.); escriturário principal; técnico principal; técnico informático principal;

Grupo de funções AD		Grupo de funções AST	
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> Tradutor; intérprete; economista; jurista; médico; inspector veterinário; cientista; investigador; gestor financeiro, auditor financeiro	AD 8	AST 8	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Escriturário sénior; documentalista sénior; técnico sénior; operador informático sénior
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> Tradutor; intérprete; economista; jurista; médico; inspector veterinário; cientista; investigador; gestor financeiro, auditor financeiro	AD 7	AST 7	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Escriturário sénior; documentalista sénior; técnico sénior; operador informático sénior
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> tradutor júnior; intérprete júnior; economista júnior; jurista júnior; médico júnior; inspector veterinário júnior; cientista júnior; investigador júnior; gestor financeiro júnior, auditor financeiro júnior	AD 6	AST 6	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Escriturário; documentalista; técnico; operador informático
<b>Administrador a exercer, por exemplo, funções de:</b> tradutor júnior; intérprete júnior; economista júnior; jurista júnior; médico júnior; inspector veterinário júnior; cientista júnior; investigador júnior; gestor financeiro júnior, auditor financeiro júnior	AD 5	AST 5	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Escriturário; documentalista; técnico; operador informático
		AST 4	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Escriturário júnior; documentalista júnior; técnico júnior, operador informático júnior
		AST 3	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Escriturário júnior; documentalista júnior; técnico júnior, operador informático júnior, contínuos parlamentares <sup>(1)</sup>



Grupo de funções AD		Grupo de funções AST	
		AST 2	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Agente arquivista; agente técnico; agente informático; contínuos parlamentares <sup>(1)</sup> .
		AST 1	<b>Assistente a exercer, por exemplo, funções de:</b> Agente arquivista; agente técnico; agente informático; contínuos parlamentares <sup>(1)</sup> .

<sup>(1)</sup> O número de contínuos parlamentares no Parlamento Europeu não pode ser superior a 85.

#### B. Taxas de multiplicação de referência para a equivalência de carreiras médias

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

91. O anexo II é alterado do seguinte modo:

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

i) no segundo parágrafo, após a primeira frase, é inserida a seguinte frase:

«No entanto, a instituição pode decidir que as condições relativas às eleições sejam definidas em função da escolha expressa pelo pessoal da instituição consultado através de referendo.»

ii) no quarto parágrafo, a expressão «de todas as categorias de funcionários e de todos os quadros» é substituída por «de ambos os grupos de funções»;

b) No artigo 3.º-A, a expressão «terceiro parágrafo do artigo 2.º» é substituída por «n.º 2 do artigo 2.º»;

c) É revogada a secção 3 intitulada «Conselho de Disciplina», incluindo os artigos 4.º, 5.º e 6.º;

d) As secções 4 e 5 são renumeradas «secção 3» e «secção 4», respectivamente;

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

«Artigo 10.º

Os membros do Comité de Classificação são designados anualmente em igual número pela entidade competente para proceder a nomeações e pelo Comité do Pessoal dentre os funcionários da instituição do grupo de funções AD. O Comité elege o seu presidente. Os membros da Comissão Paritária não podem fazer parte do Comité de Classificação.

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

- f) É aditada a seguinte secção:

«Secção 5

**Comissão Paritária Consultiva para a insuficiência profissional**

Artigo 12.º

A Comissão Paritária Consultiva para a insuficiência profissional é composta por um presidente e por, pelo menos, dois membros, que devem ser funcionários do grau AD 14, no mínimo. O presidente e os membros são designados por um período de três anos. Metade dos membros é designada pelo Comité do Pessoal e a outra metade é designada pela entidade competente para proceder a nomeações. O presidente é nomeado pela entidade competente para proceder a nomeações com base numa lista de candidatos estabelecida em concertação com o Comité do Pessoal.

Quando se trata de analisar o caso de um funcionário do grau AD 14 ou inferior, a Comissão Paritária Consultiva será completada por dois membros suplementares designados do mesmo modo que os membros permanentes do mesmo grupo de funções e do mesmo grau que o funcionário em causa.

Sempre que a Comissão Paritária Consultiva deva examinar o caso de um funcionário superior, na acepção do n.º 2 do artigo 29.º do Estatuto, será constituída uma comissão paritária consultiva especial *ad hoc*, composta por dois membros nomeados pelo Comité do Pessoal e dois membros nomeados pela entidade competente para proceder a nomeações, cujo grau seja, pelo menos, igual ao do funcionário em causa.

A entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal acordarão sobre um procedimento *ad hoc* para designar os dois membros suplementares referidos no segundo parágrafo que devem fazer parte da comissão nos casos em que se trate de analisar o caso de um funcionário afectado num país fora da União ou um agente contratual.»;

92. O anexo III é alterado do seguinte modo:

- a) No artigo 1.º, o n.º 1 é alterado do seguinte modo:

- i) o segundo parágrafo é alterado do seguinte modo:

A. À alínea c) é aditada a expressão «e o grupo de funções e grau propostos»;

B. Na alínea d), a expressão «tendo em conta o n.º 3 do artigo 5.º do Estatuto,» é inserida antes de «os diplomas»;

- ii) no terceiro parágrafo, a expressão «terceiro parágrafo do artigo 2.º» é substituída por «n.º 2 do artigo 2.º»;

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

- i) o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«O júri é composto por um presidente designado pela entidade competente para proceder a nomeações e por membros designados em número igual pela entidade competente para proceder a nomeações e pelo Comité do Pessoal.»;

- ii) no segundo parágrafo, a expressão «terceiro parágrafo do artigo 2.º» é substituída por «n.º 2 do artigo 2.º»,
- iii) no quarto parágrafo, após o termo «de», é inserida a expressão: «um grupo de funções e»,
- iv) é aditado o seguinte quinto parágrafo:

«Se um júri for constituído por mais de quatro membros, incluirá, pelo menos, dois de cada sexo.»;

- c) É aditado o seguinte artigo:

«Artigo 7.º

1. Após consulta do Comité do Estatuto, as instituições confiarão ao Serviço de Selecção do Pessoal das Comunidades Europeias (a seguir designado “Serviço de Selecção”) a responsabilidade de adoptar as medidas necessárias para garantir a aplicação de normas uniformes nos processos de selecção de funcionários das Comunidades e nos processos de avaliação e nas provas referidas nos artigos 45.º e 45.º-A do Estatuto.

2. As funções deste Serviço de Selecção consistirão em:

- a) Organizar, a pedido de uma instituição, concursos gerais;
- b) Prestar, a pedido de uma instituição, apoio técnico aos concursos internos organizados por essa instituição;
- c) Determinar o conteúdo de todas as provas organizadas pelas instituições, de modo a assegurar que os requisitos estabelecidos na alínea c) do n.º 1 do artigo 45.º-A do Estatuto sejam observados de forma harmonizada e coerente;
- d) Assumir a responsabilidade geral pela definição e organização da avaliação dos conhecimentos linguísticos, de modo a garantir que os requisitos constantes do n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto são preenchidos de forma harmonizada e coerente.

3. O Serviço de Selecção pode, a pedido de uma instituição, realizar outras tarefas relacionadas com a selecção de funcionários.

4. O Serviço de Selecção pode prestar assistência às diferentes instituições, a pedido destas, tendo em vista a selecção de agentes temporários e contratuais, em especial na definição dos conteúdos das provas e na organização de processos de selecção no quadro dos artigos 12.º e 82.º do Regime aplicável aos outros agentes.»;

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

- a) Nos n.ºs 1 e 1-A, o número «60» é substituído pelo número «63»;
- b) O n.º 1-A é deslocado, passando a ser o n.º 4 e o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«4. Durante o período em que tiver direito ao subsídio e durante os seis primeiros meses seguintes a este período, o funcionário a que se referem os artigos 41.º e 50.º do Estatuto tem direito, para si próprio e para as pessoas seguradas através dele, às prestações garantidas pelo regime de segurança na doença previsto no artigo 72.º do Estatuto, desde que pague a sua contribuição calculada, conforme o caso, sobre o vencimento base ou sobre a fracção deste prevista no n.º 1 do presente artigo, e desde que não exerça uma actividade profissional lucrativa.»;

94. O anexo IV-A passa a ter a seguinte redacção:

«ANEXO IV-A

### **TRABALHO A TEMPO PARCIAL**

#### *Artigo 1.º*

O pedido de autorização para trabalhar a tempo parcial é apresentado pelo funcionário ao seu superior hierárquico directo, pelo menos dois meses antes da data de início requerida, salvo em casos de urgência, devidamente justificados.

A autorização pode ser concedida por um período mínimo de um mês e máximo de três anos, sem prejuízo dos casos referidos no artigo 15.º e na alínea e) do n.º 2 do artigo 55.º-A.

A autorização pode ser renovada nas mesmas condições. A renovação fica subordinada à apresentação de um pedido do funcionário interessado, pelo menos dois meses antes do termo do período para o qual a autorização tenha sido concedida. O trabalho a tempo parcial não pode ter uma duração inferior a metade do tempo de trabalho normal.

Qualquer período de actividade a tempo parcial tem início no primeiro dia de um mês, excepto em casos devidamente justificados.

#### *Artigo 2.º*

A entidade competente para proceder a nomeações pode, a pedido do funcionário interessado, revogar a autorização antes do termo do período para o qual foi concedida. A data de revogação não pode ser posterior em mais de dois meses à data proposta pelo funcionário, ou a mais de quatro meses no caso de o trabalho a tempo parcial ter sido autorizado por um período superior a um ano.

Em casos excepcionais e no interesse do serviço, a entidade competente para proceder a nomeações pode revogar a autorização antes do termo do período para o qual foi concedida, mediante um pré-aviso de dois meses.

#### *Artigo 3.º*

O funcionário tem direito, durante o período em que esteja autorizado a trabalhar a tempo parcial, a uma percentagem da sua remuneração correspondente à percentagem do tempo de trabalho normal. No entanto, essa percentagem não é aplicável ao abono por filho a cargo, ao montante de base do abono de lar e ao abono escolar.

As contribuições para o regime de assistência na doença são calculadas sobre o vencimento de base de um funcionário que trabalhe a tempo inteiro. As contribuições para o regime de pensões são calculadas sobre o vencimento de base de um funcionário que trabalhe a tempo parcial. O funcionário pode igualmente pedir que as contribuições para o regime de pensões sejam calculadas sobre o vencimento de base de um funcionário que trabalhe a tempo inteiro, nos termos do artigo 83.º do Estatuto. Para efeitos dos artigos 2.º, 3.º e 5.º do anexo VIII, os direitos a pensão adquiridos são calculados em proporção da percentagem das contribuições pagas.

Durante o período de trabalho a tempo parcial, o funcionário não está autorizado a efectuar horas extraordinárias, nem a exercer qualquer outra actividade remunerada não conforme com o artigo 15.º do Estatuto.

#### *Artigo 4.º*

Em derrogação da primeira frase do primeiro parágrafo do artigo 3.º, um funcionário com mais de 55 anos de idade autorizado a reduzir a sua actividade para meio tempo com o objectivo de preparar a sua passagem à aposentação beneficia de um vencimento de base reduzido cuja percentagem corresponde à mais elevada das seguintes percentagens:

- a) ou 60 %;
- b) ou a percentagem, calculada no início da actividade a meio tempo, correspondente às anuidades adquiridas na acepção dos artigos 2.º, 3.º, 4.º, 5.º, 9.º e 9.º-A do anexo VIII, acrescida de 10 %.

Ao funcionário que requeira a aplicação do presente artigo será pedido que, no termo da sua actividade a meio tempo, se aposente ou reembolse os montantes que excedam os 50 % do vencimento de base que tenha recebido durante a sua actividade a meio tempo.

#### Artigo 5.º

A entidade competente para proceder a nomeações pode estabelecer as regras de execução das presentes disposições.»;

95. O anexo V é alterado do seguinte modo:

a) O artigo 6.º é alterado do seguinte modo:

i) o primeiro parágrafo é alterado do seguinte modo:

A) No sétimo travessão, é suprimida a palavra «nascimento,»;

B) Após o sétimo travessão, são inseridos os seguintes travessões:

«— nascimento de um filho: dez dias, a gozar nas 14 semanas seguintes ao nascimento,

— morte do cônjuge durante a licença de parto: um número de dias correspondente à restante licença de parto; no caso de o cônjuge não ser funcionário, a restante licença de parto é determinado aplicando, por analogia, o artigo 58.º do Estatuto.»;

C) Após o actual oitavo travessão, é inserido o oitavo travessão seguinte:

«— doença muito grave de um filho, comprovada por um atestado médico, ou hospitalização de um filho com idade até 12 anos: até cinco dias,»;

D) Após o actual nono travessão, é inserido o nono seguinte travessão:

«— adopção de um filho: 20 semanas, ou 24 semanas em caso de adopção de uma criança deficiente.

Cada filho adoptado confere o direito a um único período de licença especial, que pode ser partilhado entre os pais adoptivos se ambos forem funcionários. A licença só será concedida se o cônjuge do funcionário exercer uma actividade remunerada pelo menos a meio tempo. Se o cônjuge não trabalhar nas instituições das Comunidades e beneficiar de uma interrupção de serviço comparável, o número de dias correspondente será deduzido do direito do funcionário.

A entidade competente para proceder a nomeações pode, se necessário, conceder uma licença especial suplementar nos casos em que a legislação nacional do país em que o processo de adopção tenha lugar e que não seja aquele em que o funcionário que adopta esteja afectado, exija a estadia de um ou dos dois pais adoptivos,

Será concedida uma licença especial de dez dias se o funcionário não tiver direito à licença especial total de 20 ou 24 semanas ao abrigo da primeira frase do presente travessão; esta licença especial suplementar só será concedida uma vez por criança adoptada.»;

ii) no segundo parágrafo a expressão «terceiro parágrafo do artigo 24.º do Estatuto» é substituída por «artigo 24.º-A do Estatuto»,

iii) É aditado o seguinte parágrafo:

«Para efeitos do presente artigo, o parceiro não casado de um funcionário será tratado como cônjuge sempre que se verifiquem as três primeiras condições previstas na alínea c) do n.º 2 do artigo 1.º do anexo VII.»;

b) O artigo 7.º é alterado do seguinte modo:

- i) são revogados o segundo e o terceiro parágrafos,
- ii) o actual quinto parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«As disposições anteriores são aplicáveis aos funcionários cujo local de afectação se situe no território dos Estados-Membros. Se o local de afectação se situar fora desse território, será fixado por decisão especial um período de viagem, tendo em conta as necessidades específicas.»;

96. Nos artigos 1.º e 3.º do anexo VI, a expressão «das categorias C e D» é substituída por «dos graus AST 1 a AST 4»;

97. O anexo VII é alterado do seguinte modo:

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

- i) o n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

«1. O abono de lar é fixado num montante de base de 149,39 EUR, acrescido de 2 % do vencimento de base do funcionário.»;

- ii) No n.º 2, a alínea c) passa a ser a alínea d) e é inserida a seguinte alínea:

«c) O funcionário que esteja registado como parceiro estável não matrimonial, desde que:

- i) o casal produza um documento oficial, reconhecido como tal por um Estado-Membro da União Europeia ou por qualquer autoridade competente de um Estado-Membro, que certifique o seu estatuto de parceiros não casados,
- ii) nenhum dos parceiros seja casado, nem faça parte de outra parceria não matrimonial,
- iii) os parceiros não estejam ligados por qualquer dos seguintes laços: pais, filhos, avós, irmãos, irmãs, tias, tios, sobrinhos, sobrinhas, genros e noras,
- iv) o casal não tenha acesso ao casamento civil num Estado-Membro; para efeitos da presente subalínea, considera-se que um casal tem acesso ao casamento civil apenas nos casos em que os membros do casal satisfazem o conjunto das condições fixadas pela legislação de um Estado-Membro que autorize o casamento desse casal;»;

- iii) Na nova alínea d) do n.º 2, a expressão «previstas nas alíneas a) e b)» é substituída por «previstas nas alíneas a), b) e c)»;

- iv) Na primeira frase do n.º 3, a expressão «grau C 3 no terceiro escalão» é substituída por «do grau 3, segundo escalão»;

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

- i) No n.º 1, «247,86 EUR» é substituído por «326,44 EUR»;
- ii) Ao n.º 2, é aditado o seguinte parágrafo:

«Uma criança que o funcionário tenha a responsabilidade de sustentar por força de uma decisão judicial baseada na legislação dos Estados-Membros em matéria de protecção de menores é equiparado a filho a cargo.»;

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

- i) O actual texto do artigo passa a constituir o n.º 1, sendo o artigo numerado em consequência,

ii) No novo n.º 1, o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«1. Nas condições fixadas nas disposições gerais de execução, o funcionário beneficia de um abono escolar destinado a cobrir as despesas de escolaridade por ele suportadas, até ao limite mensal de 221,50 EUR por cada filho a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do presente anexo, que tenha pelo menos cinco anos de idade e frequente regularmente e a tempo inteiro uma escola primária ou secundária que seja paga ou um estabelecimento de ensino superior. No entanto, a condição relativa à frequência de uma escola que seja paga não é aplicável no que respeita ao reembolso das despesas de transporte escolar.»;

iii) o terceiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

A) A primeira frase passa a ter a seguinte redacção:

«O abono concedido está sujeito a um limite igual ao dobro do máximo previsto no primeiro parágrafo para.»;

B) Ao segundo travessão é aditada a seguinte expressão:

«, ou se o filho frequentar um estabelecimento de ensino superior num país que não o país onde esteja situado o local de afectação do funcionário;»;

C) Após o segundo travessão, é aditado o seguinte travessão:

«— nas mesmas condições que para os dois anteriores travessões, os beneficiários do abono que não se encontrem em actividade, tendo em conta o local de residência em vez do local de afectação.»;

iv) após o terceiro parágrafo, é inserido um novo parágrafo com a seguinte redacção:

«A condição de frequência de uma escola que seja paga não se aplica aos pagamentos previstos no terceiro parágrafo.»;

v) é aditado o seguinte número:

«2. Para cada filho a cargo, na acepção do n.º 2 do artigo 2.º do presente anexo, que tenha menos de cinco anos de idade ou não frequente regularmente e a tempo inteiro uma escola primária ou secundária, o montante deste abono é fixado em 79,74 EUR por mês. É aplicável a primeira frase do último parágrafo do n.º 1.»;

d) São revogadas as secções 2-A e 2-B, que incluem os artigos 4.º-A e 4.º-B;

e) No artigo 5.º, o n.º 1 é alterado do seguinte modo:

i) o primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«1. Ao funcionário titular que prove ter sido obrigado a mudar de residência para satisfazer as obrigações previstas no artigo 20.º do Estatuto, é devido um subsídio de instalação igual a dois meses de vencimento de base, se se tratar de um funcionário que tenha direito ao abono de lar, e igual a um mês de vencimento de base, se se tratar de um funcionário que não tenha direito a esse abono.»;

ii) no segundo parágrafo, após a palavra «funcionários», é inserida a expressão «ou outros agentes»;

f) O n.º 1 do artigo 6.º é alterado do seguinte modo:

i) o primeiro parágrafo é alterado do seguinte modo:

A) Na primeira frase, a expressão «que preencha as condições previstas no n.º 1 do artigo 5.º» é substituída pela expressão «que demonstre ter mudado de residência»;

B) Na segunda frase, após a expressão «cônjuges funcionários», é inserida a expressão «ou outros agentes»;

g) O n.º 2 do artigo 7.º passa a ter a seguinte redacção:

«1. O reembolso efectua-se com base no itinerário usual mais curto e mais económico, por caminho-de-ferro, em primeira classe, entre o local da afectação e o local do recrutamento ou de origem.

Quando o itinerário previsto no primeiro parágrafo ultrapassar 500 km e nos casos em que o itinerário usual implique uma travessia marítima, o interessado tem direito, mediante apresentação dos bilhetes, ao reembolso das despesas de viagem de avião na classe "executiva" ou equivalente. Se for utilizado um meio de transporte diferente dos atrás previstos, o reembolso será efectuado com base no preço por caminho-de-ferro, carruagem-cama excluída. Se o cálculo não puder ser efectuado nesta base, as condições especiais de reembolso serão determinadas por decisão especial da entidade competente para proceder a nomeações.»

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

i) os n.ºs 1 e 2 passam a ter a seguinte redacção:

«1. O funcionário tem direito anualmente, para si e, se tiver direito ao abono de lar, para o seu cônjuge e pessoas a seu cargo na acepção do artigo 2.º, ao pagamento de um montante equivalente às despesas de viagem do local de afectação para o local de origem na acepção do artigo 7.º

Quando dois cônjuges sejam funcionários das Comunidades, 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 darão lugar à reposição por parte do interessado.

As despesas de viagem dos filhos com idades compreendidas entre 2 e 10 anos são calculadas com base em metade do subsídio por quilómetro e em metade do montante fixo suplementar, sendo os filhos considerados, para efeitos do referido cálculo, como tendo completado 2 ou 10 anos em 1 de Janeiro do ano em curso.

2. O pagamento em montante fixo é efectuado com base num subsídio calculado por quilómetro da distância que separa o local de afectação do funcionário do seu local de recrutamento ou de origem; essa distância é calculada de acordo com o método fixado no n.º 2, primeiro parágrafo, do artigo 7.º

O subsídio por quilómetro é de:

0 EUR por cada km para uma distância entre	0 e 200 km
0,3320 EUR por km para uma distância entre	201 e 1 000 km
0,5533 EUR por km para uma distância entre	1 001 e 2 000 km
0,3320 EUR por km para uma distância entre	2 001 e 3 000 km
0,1106 EUR por km para uma distância entre	3 001 e 4 000 km
0,0532 EUR por km para uma distância entre	4 001 e 10 000 km
0 EUR por cada km para uma distância superior	a 10 000 km.

Ao referido subsídio indicado é adicionado um montante fixo suplementar de:

166 EUR se a distância em caminho-de-ferro entre o local de afectação e o local de origem for entre 725 km e 1 450 km,

331,99 EUR se a distância em caminho-de-ferro entre o local de afectação e o local de origem for igual ou superior a 1 450 km.

Os referidos subsídios por quilómetro e montante fixo são anualmente adaptados na mesma proporção que a remuneração.»



- ii) o n.º 4 passa a ter a seguinte redacção:

«4. As disposições anteriores são aplicáveis aos funcionários cujo local de afectação esteja situado no território de um Estado-Membro. Um funcionário cujo local de afectação 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 acepção do artigo 2.º, do presente anexo 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 acepção do n.º 2 do artigo 2.º não viverem com o funcionário no local da afectação, têm direito, em cada ano civil, ao reembolso das despesas de viagem do local de origem para o local de afectação 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”.

- i) o artigo 10.º é alterado do seguinte modo:

- i) o n.º 1 passa a ter a seguinte redacção:

«1. O funcionário que prove ser obrigado a mudar de residência para cumprir o disposto no artigo 20.º do Estatuto tem direito, relativamente ao período determinado no n.º 2 do presente artigo, a um subsídio diário cujo montante é fixado do seguinte modo:

Funcionário com direito ao abono de lar: 34,31 EUR,

Funcionário sem direito ao abono de lar: 26,67 EUR,

Esta tabela será objecto de revisão sempre que forem revistas as remunerações nos termos do artigo 65.º do Estatuto.»;

- ii) no segundo parágrafo do n.º 2, após «funcionários», é inserida a expressão «ou outros agentes»;

- iii) é revogado o n.º 3;

- j) O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:

- i) no n.º 1, é revogado o segundo parágrafo;

- ii) no n.º 2, a primeira frase passa a ter a seguinte redacção:

«A ordem de deslocação em serviço determina, nomeadamente, a duração provável dessa deslocação, com base na qual é calculado o adiantamento que o encarregado da deslocação em serviço pode receber em função das ajudas de custo previstas.»;

- iii) É aditado o seguinte número:

«3. Excepto em casos especiais, a determinar por decisão especial, nomeadamente os casos de interrupção de férias ou de convocação em período de férias, as despesas de deslocação em serviço são reembolsadas até ao limite do custo mais baixo possível para as deslocações entre os locais de afectação e de deslocação em serviço, sem que isso obrigue o funcionário em deslocação em serviço a prolongar significativamente a sua estadia no local.»;

- k) Os artigos 12.º e 13.º passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 12.º

### 1. Viagem por caminho-de-ferro

As despesas de transporte relativas às deslocações em serviço efectuadas por caminho-de-ferro são reembolsadas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, com base no preço do trajecto efectuado em primeira classe pelo itinerário mais curto, entre o local de afectação e o local da deslocação em serviço.

## 2. Viagem de avião

Os funcionários são autorizados a viajar de avião se a viagem de ida e volta por caminho-de-ferro for igual ou superior a 800 km.

## 3. Viagem de barco

A entidade competente para proceder a nomeações autorizará, caso a caso, com base na duração e no custo da viagem, as classes de viagens de barco a utilizar e os suplementos relativos às cabinas que podem ser reembolsados.

## 4. Viagem de automóvel

As despesas de transporte correspondentes serão reembolsadas sob a forma de montante fixo, com base no preço do caminho-de-ferro, nos termos do n.º 1; não será pago qualquer outro suplemento.

No entanto, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir conceder ao funcionário que realiza deslocações em serviço em circunstâncias especiais, e se o recurso aos meios de transporte público apresentarem inconvenientes manifestos, um subsídio por quilómetro percorrido em vez do reembolso das despesas de viagem previstas no parágrafo anterior.

### Artigo 13.º

1. As ajudas de custo diárias de deslocações em serviço consistem numa soma fixa destinada a cobrir todas as despesas da pessoa que se desloca em serviço: pequeno-almoço, duas refeições principais e outras despesas correntes, incluindo o transporte local. As despesas de alojamento, incluindo taxas locais, serão reembolsadas, mediante apresentação dos documentos comprovativos, até um limite máximo fixado para cada país.

2. a) A tabela para os Estados-Membros é a seguinte:

(em EUR)

Destinos	Ajudas de custo	Hotel (limite máximo)
Bélgica	84,06	117,08
República Checa	55,00	175,00
Dinamarca	91,70	148,07
Alemanha	74,14	97,03
Estónia	70,00	120,00
Grécia	66,04	99,63
Espanha	68,89	126,57
França	72,58	97,27
Irlanda	80,94	139,32
Itália	60,34	114,33
Chipre	50,00	110,00
Hungria	50,00	165,00
Letónia	85,00	165,00
Lituânia	80,00	170,00
Luxemburgo	82,00	106,92
Malta	60,00	115,00
Países Baixos	78,26	131,76
Áustria	74,47	128,58
Polónia	60,00	210,00
Portugal	68,91	124,89
Eslovénia	60,00	110,00
Eslováquia	50,00	125,00
Finlândia	92,34	140,98
Suécia	92,91	141,77
Reino Unido	86,89	149,03

Sempre que o funcionário em deslocação em serviço beneficie de refeições ou de alojamento gratuitos ou reembolsados por uma das instituições das Comunidades, uma administração ou um organismo exterior, é obrigado a declarar tais factos. Nesse caso, serão efectuadas as deduções correspondentes.

- b) A tabela de deslocações em serviço para os países situados fora do território europeu dos Estados-Membros é fixada e adaptada periodicamente pela entidade competente para proceder a nomeações.

3. O Conselho procederá, de dois em dois anos, à revisão dos valores indicados na alínea a) do n.º 2. Esta revisão faz-se com base num relatório da Comissão sobre os preços dos hotéis, restaurantes e serviços de restauração, tendo em conta os índices de evolução desses preços. Para efeitos desta revisão, o Conselho delibera, sob proposta da Comissão, pela maioria qualificada prevista no segundo parágrafo do primeiro travessão do n.º 2 do artigo 205.º do Tratado CE.»;

- l) É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 13.º-A

As regras de execução dos artigos 11.º, 12.º e 13.º do presente anexo serão definidas pelas diferentes instituições no quadro das disposições gerais de execução.»;

- m) São revogados os artigos 14.º-A e 14.º-B;

- n) No primeiro parágrafo do artigo 15.º, a expressão «os funcionários dos graus A 1 e A 2» é substituída por «funcionários superiores na acepção do n.º 2 do artigo 29.º do Estatuto»;

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

- i) Os n.ºs 2 e 3 passam a ter a seguinte redacção:

«2. Nas condições fixadas por disposições estabelecidas por comum acordo entre as instituições, após parecer do Comité do Estatuto, o funcionário pode mandar transferir regularmente, por intermédio da instituição a que pertence, uma parte do seu vencimento para outro Estado-Membro.

Os montantes que podem ser objecto dessa transferência, isoladamente ou em conjunto, são os seguintes:

- a) No caso de filhos que frequentem um estabelecimento de ensino noutro Estado-Membro, um montante máximo por filho a cargo igual ao montante do abono escolar efectivamente recebido pelo funcionário para esse filho;
- b) Mediante apresentação de documentos comprovativos válidos, pagamentos regulares em benefício de qualquer outra pessoa residente no Estado-Membro em causa, relativamente à qual o funcionário demonstre ter obrigações de alimentos por força de uma decisão judicial ou de uma autoridade administrativa competente.

As transferências referidas na alínea b) não podem ser superiores a 5 % do vencimento de base do funcionário.

3. As transferências previstas no n.º 2 serão efectuadas às taxas de câmbio previstas no segundo parágrafo do artigo 63.º do Estatuto. Os montantes transferidos serão multiplicados por um coeficiente que representa a diferença entre o coeficiente de correcção aplicável ao país para o qual se efectua a transferência, tal como definido na alínea b) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto, e o coeficiente de correcção aplicado ao vencimento do funcionário a que se refere a alínea a) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto.»;

- ii) É aditado o seguinte número:

«4. Para além das transferências a que se referem os n.ºs 1 a 3, o funcionário pode solicitar uma transferência regular para outro Estado-Membro, à taxa de câmbio mensal e sem aplicação de qualquer coeficiente. Esta transferência não pode ultrapassar 25 % do vencimento de base do funcionário.»;

98. O anexo VIII é alterado do seguinte modo:

- a) No segundo parágrafo do artigo 2.º, a expressão «em trinta e cinco» é substituída pela expressão «no número necessário para atingir o montante máximo da pensão, na acepção do segundo parágrafo do artigo 77.º do Estatuto»;
- b) O artigo 3.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 3.º

Desde que o funcionário interessado tenha pago as suas cotizações para o regime de pensão, relativas aos serviços em causa, os seguintes períodos serão tomados em conta para efeitos do cálculo do número total do seu número de anuidades, na acepção do artigo 2.º:

- a) O tempo de serviço cumprido na qualidade de funcionário de uma das instituições em qualquer das situações previstas nas alíneas a), b), c) e f) do artigo 35.º do Estatuto. No entanto, os funcionários que beneficiem da aplicação do artigo 40.º do Estatuto estão sujeitos às condições previstas na última frase do segundo parágrafo do n.º 3 deste artigo.
  - b) Os períodos durante os quais tiver tido direito ao subsídio previsto nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto, até ao limite de cinco anos.
  - c) Os períodos durante os quais o funcionário tenha tido direito a um subsídio de invalidez.
  - d) O tempo de serviço cumprido em qualquer outra qualidade, de acordo com o Regime aplicável aos outros agentes. No entanto, sempre que um agente contratual, na acepção do mesmo Regime, se torne funcionário, as anuidades de pensão adquiridas como agente contratual, e até ao limite do número de anos de serviço efectivo, dar-lhe-ão direito a um certo número de anuidades como funcionário, calculadas com base num *ratio* entre o último vencimento de base recebido como agente contratual e o primeiro vencimento de base recebido como funcionário. Os eventuais excedentes de contribuição correspondentes à diferença entre o número de anuidades de pensão calculado e o número de anos de serviço efectivo, serão reembolsadas à pessoa em causa com base no último vencimento de base recebido como agente contratual. A presente disposição é aplicável, com as necessárias adaptações, quando um funcionário se torne agente contratual.»;
- c) O artigo 4.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 4.º

1. O funcionário que tenha completado um período anterior de actividade ao serviço de uma das instituições, quer na qualidade de funcionário, quer de agente temporário, quer de agente contratual, e retome a actividade numa das instituições das Comunidades adquire de novo direitos de pensão. O funcionário pode pedir que, para o cálculo dos seus direitos de pensão, seja tida em conta, de acordo com o artigo 3.º do presente anexo, a totalidade do seu serviço na qualidade de funcionário, de agente temporário ou de agente contratual, relativamente à qual tenham sido pagas cotizações, desde que:

- a) Reponha a compensação por cessação de funções que lhe tenha sido paga nos termos do artigo 12.º, majorada de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano. Se o interessado tiver beneficiado da aplicação dos artigos 42.º ou 112.º do Regime aplicável aos outros agentes, é igualmente obrigado a repor o montante pago ao abrigo dos referidos artigos, acrescido de juros compostos, à mesma taxa;
- b) Tenha reservado para esse efeito, antes do cálculo do número de anuidades que lhe serão creditadas como tempo de serviço anterior, nos termos do n.º 2 do artigo 11.º e desde que tenha pedido e obtido o benefício da aplicação desse artigo após retomar funções, um montante igual à parte do montante transferido para o regime de pensões da Comunidade que seja correspondente ao equivalente actuarial calculado e transferido do regime de origem para o citado regime, nos termos do n.º 1 do artigo 11.º ou da alínea b) do artigo 12.º, acrescido de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

Se o funcionário interessado tiver beneficiado da aplicação dos artigos 42.º ou 112.º do Regime aplicável aos outros agentes, no cálculo do montante a reservar será igualmente tido em conta o montante pago em aplicação dos referidos artigos, acrescido de juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

Se o montante transferido para o regime comunitário for insuficiente para reconstituir inteiramente os direitos de pensão relativos ao período de actividade anterior, o funcionário será autorizado, a seu pedido, a completar o montante definido na alínea b) do primeiro parágrafo.

2. A taxa de juro prevista no n.º 1 pode ser revista de acordo com as regras constantes do artigo 10.º do anexo XII.»

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

i) O primeiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«Sem prejuízo do disposto no artigo 2.º, o funcionário que permaneça em funções depois dos 63 anos de idade tem direito a um acréscimo da sua pensão, igual a 2 % do vencimento de base tido em conta para o cálculo da pensão, por cada ano de trabalho após esta idade, sem que o total da pensão possa exceder 70 % do seu último vencimento de base, na aceção, conforme o caso, do segundo ou do terceiro parágrafos do artigo 77.º do Estatuto.»;

ii) No segundo parágrafo, a expressão «60 anos» é substituída por «63 anos.»;

e) No artigo 6.º, a expressão «do grau D 4 no primeiro escalão» é substituída pela expressão «do grau 1, primeiro escalão.»;

f) É revogado o artigo 7.º;

g) O artigo 8.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 8.º

O equivalente actuarial da pensão de aposentação é definido como sendo igual ao valor em numerário da prestação que cabe ao funcionário, calculada segundo o índice de mortalidade mencionado no artigo 9.º do anexo XII e sujeito a uma taxa de juro de 3,5 % ao ano, que pode ser revista de acordo com as regras previstas no artigo 10.º do anexo XII.»;

h) O artigo 9.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 9.º

1. O funcionário que cesse as suas funções antes de atingir a idade de 63 anos pode solicitar que o gozo da pensão de aposentação seja:

a) Diferido para o primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que perfaça 63 anos; ou

b) Imediato, desde que tenha, pelo menos, 55 anos de idade. Neste caso, a pensão de aposentação será reduzida em função da idade do interessado à data do início do gozo da pensão.

A pensão será reduzida de 3,5 % por cada ano de antecipação em relação à idade em que o funcionário teria adquirido o direito à pensão de aposentação, na aceção do artigo 77.º do Estatuto. Se a diferença entre a idade em que seria adquirido o direito à pensão de aposentação, na aceção do artigo 77.º do Estatuto, e a idade do funcionário interessado nesse momento ultrapassar um número exacto de anos, será acrescentado um ano suplementar à redução.

2. No interesse do serviço e com base em critérios objectivos 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 que podem aposentar-se anualmente sem qualquer redução da pensão não pode ser superior a 10 % dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior. Esta percentagem pode variar anualmente entre 8 % e 12 %, sujeita a um total de 20 % durante um período de dois anos e ao princípio da neutralidade orçamental. Antes do termo de um prazo de cinco anos, a Comissão apresentará ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório de avaliação da aplicação desta medida. Sempre que se justifique, a Comissão apresentará, nos termos do artigo 283.º do Tratado, uma proposta para fixar após cinco anos a percentagem anual máxima entre 5 % e 10 % do número total dos funcionários de todas as instituições que se tenham aposentado no ano anterior.»;

i) É inserido o seguinte artigo:

«Artigo 9.º-A

Para efeitos do cálculo da pensão reduzida dos funcionários que tenham adquirido direitos à pensão superiores a 70 % do seu último vencimento de base e solicitem o gozo imediato da sua pensão de aposentação nos termos do artigo 9.º, a redução prevista nesse artigo será aplicada a um montante teórico correspondente às anuidades adquiridas em vez de a um montante limitado a um máximo de 70 % do último vencimento de base. No entanto, a pensão reduzida assim calculada não pode, em caso algum, exceder 70 % do último vencimento de base, na aceção do artigo 77.º do Estatuto.»;

- j) O artigo 11.º é alterado do seguinte modo:
- i) No n.º 1, a expressão «, actualizado na data de transferência efectiva,» é inserida entre «o equivalente actuarial» e «dos seus direitos de pensão»;
  - ii) O n.º 2 é alterado do seguinte modo:
    - A) No primeiro parágrafo, a expressão:

«tem a faculdade de, no momento em que for nomeado funcionário, mandar transferir para a Comunidade, quer o equivalente actuarial quer o montante fixo do resgate dos direitos à pensão que adquiriu a título das actividades acima referidas.»

é substituída pela expressão:

«tem a faculdade de, entre o momento em que for nomeado funcionário e o momento em que obtenha o direito a uma pensão de aposentação, na acepção do artigo 77.º do Estatuto, mandar transferir para as Comunidades o capital, actualizado na data da transferência efectiva, correspondente aos direitos de pensão que adquiriu por força do exercício das actividades acima referidas.»
    - B) O segundo parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«Em tal caso, a instituição em que o funcionário exerce funções determinará, mediante disposições gerais da execução, tendo em conta o vencimento de base, a idade e a taxa de câmbio na data do pedido de transferência, o número de anuidades que toma em consideração para efeitos de pensão, de acordo com o regime de pensões comunitário, como tempo de serviço anterior, com base no capital transferido, após dedução de um montante que representa a revalorização do capital entre a data do pedido de transferência e a da transferência efectiva.»;
    - C) É aditado o seguinte parágrafo:

«O funcionário só pode utilizar esta faculdade uma vez por Estado-Membro e por fundo de pensão.»;
- k) O artigo 12.º passa a ter a seguinte redacção:
- «Artigo 12.º
1. O funcionário com uma idade inferior a 63 anos, cujas funções cessem por motivo diferente de morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação imediata ou diferida, tem direito, à data da cessação de funções:
    - a) Se tiver cumprido menos de um ano de serviço, e desde que não tenha beneficiado da aplicação do n.º 2 do artigo 11.º, ao pagamento de uma compensação por cessação de funções igual ao triplo das importâncias descontadas no seu vencimento de base relativas à sua contribuição para a pensão de aposentação, após dedução das importâncias eventualmente pagas nos termos dos artigos 42.º e 112.º do Regime aplicável aos outros agentes;
    - b) Nos outros casos, aos benefícios previstos no n.º 1 do artigo 11.º ou ao pagamento do respectivo equivalente actuarial a uma empresa privada de seguros ou a um fundo de pensões à sua escolha, que garanta:
      - i) que o capital não será reembolsado,
      - ii) o pagamento de uma renda mensal a partir da idade de 60 anos, no mínimo e de 65 anos, no máximo,
      - iii) a inclusão de disposições em matéria de reversão ou de pensão de sobrevivência,
      - iv) que a transferência para outro seguro ou outro fundo só seja autorizada em condições idênticas às descritas nas subalíneas i), ii) e iii).

2. Em derrogação da alínea b) do n.º 1, o funcionário de idade inferior a 63 anos que, desde que iniciou o exercício das suas funções, tenha efectuado pagamentos a um regime de pensões nacional, a um seguro privado ou a um fundo de pensões, à sua escolha, para a constituição ou a manutenção dos seus direitos de pensão, que preencham os requisitos constantes do n.º 1, que cesse definitivamente funções por razões diferentes da morte ou invalidez e que não possa beneficiar de uma pensão de aposentação imediata ou diferida, tem direito, no momento da aposentação, ao pagamento de uma compensação por cessação de funções igual ao equivalente actuarial dos seus direitos de pensão adquiridos durante o serviço nas instituições. Nestes casos, as importâncias pagas para a constituição ou a manutenção dos seus direitos de pensão no regime de pensões nacional em aplicação dos artigos 42.º e 112.º do Regime aplicável aos outros agentes serão deduzidos da compensação por cessação.

3. Quando o funcionário cesse definitivamente funções por demissão, a compensação por cessação de funções a pagar ou, se for o caso, o equivalente actuarial a transferir, será fixado em função da decisão tomada com base na alínea h) do n.º 1 do artigo 9.º do anexo IX.º;

- l) É revogado o artigo 12.º-A;
- m) O título do capítulo 3 passa a ter a seguinte redacção: «Subsídio de invalidez»;
- n) O artigo 13.º é alterado do seguinte modo:
  - i) O primeiro parágrafo é numerado e passa a constituir o n.º 1 e a expressão «a uma pensão de invalidez referida» é substituída pela expressão «ao subsídio de invalidez referido»;
  - ii) O segundo parágrafo é revogado e substituído pelo seguinte número:

«2. O beneficiário de um subsídio de invalidez não pode exercer uma actividade profissional remunerada sem prévia autorização da entidade competente para proceder a nomeações. Qualquer remuneração proveniente dessa actividade que, cumulada com o subsídio de invalidez, ultrapassar o último vencimento global do funcionário quando se encontrava no activo, estabelecido com base na tabela de vencimentos em vigor no primeiro dia do mês em que o subsídio deve ser liquidado, será deduzida deste subsídio.

O beneficiário do subsídio deverá fornecer, quando solicitado, as provas por escrito que lhe possam ser exigidas e a notificar à sua instituição qualquer elemento susceptível de alterar o seu direito ao subsídio.»;

- o) O artigo 14.º é alterado do seguinte modo:
  - i) Em todo o texto, a expressão «pensão de invalidez» é substituída pela expressão «subsídio de invalidez» e a palavra «pensão» é substituída pela palavra «subsídio.»;
  - ii) No segundo parágrafo, é revogada a expressão «neste caso, aplica-se o disposto no artigo 16.º do anexo VIII»;
- p) No artigo 15.º, a palavra «pensão» é substituída pela palavra «subsídio» e o número «60» é substituído pelo número «63»;
- q) É revogado o artigo 16.º;
- r) O artigo 17.º é alterado do seguinte modo:
  - i) Em todo o texto, a expressão «a viúva» é substituída pela expressão «o cônjuge sobrevivente»,
  - ii) No primeiro parágrafo, a expressão «que haja sido sua esposa» é substituída por «que tenha sido seu cônjuge»;
- s) O artigo 17.º-A é alterado do seguinte modo:
  - i) Em todo o texto do primeiro e do segundo parágrafos, a expressão «pensão de viúva» é substituída pela expressão «pensão de sobrevivência».
  - ii) Em todo o texto do primeiro e do terceiro parágrafos, a expressão «a viúva» é substituída por «o cônjuge sobrevivente».

iii) O primeiro parágrafo é ainda alterado do seguinte modo:

- A) A expressão: «contanto que tivesse sido sua esposa, pelo menos, durante um ano à data em que o interessado tenha deixado de estar ao serviço de uma instituição»

é substituída pela expressão

«desde que o casamento tenha sido celebrado antes da cessação de funções e que tenha sido seu cônjuge, pelo menos, durante um ano.».

- B) A palavra «marido» é substituída pela palavra «cônjuge»;

t) O artigo 18.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 18.º

O cônjuge sobrevivente de um antigo funcionário, titular de uma pensão de aposentação, desde que o casamento tenha sido celebrado antes da cessação de funções e que tenha sido seu cônjuge durante, pelo menos, um ano, tem direito, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º, a uma pensão de sobrevivência igual a 60 % da pensão de aposentação de que beneficiava o antigo funcionário à data da morte. A pensão de sobrevivência mínima é de 35 % do último vencimento base; todavia, o montante da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, ultrapassar o montante da pensão de aposentação de que beneficiava o antigo funcionário à data da morte.

A condição relativa à data de celebração do casamento não é exigida se um ou mais filhos tiverem nascido de casamento que o funcionário contraiu antes da sua cessação de funções, contanto que o cônjuge sobrevivente proveja ou tenha provido às necessidades desses filhos.»;

u) O artigo 18.º-A é alterado do seguinte modo:

- i) Em todo o texto, a expressão «a viúva» é substituída pela expressão «o cônjuge sobrevivente» e a expressão «60 anos» é substituída pela expressão «63 anos».

ii) O primeiro parágrafo é alterado do seguinte modo:

- a) Em todo o texto, a expressão, «contanto que tivesse sido sua esposa durante pelo menos um ano à data em que o interessado tenha deixado de estar ao serviço de uma instituição»,

é substituída por, «desde que o casamento tenha sido celebrado antes da cessação de funções e que tenha sido seu cônjuge durante, pelo menos, um ano»;

- b) (Sem objecto para a versão portuguesa);

- c) A palavra «marido» é substituída pela palavra «cônjuge»;

v) O artigo 19.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 19.º

O cônjuge sobrevivente de um antigo funcionário titular de um subsídio de invalidez, contanto que fosse seu cônjuge à data em que esse funcionário começou a beneficiar desse subsídio, tem direito, sem prejuízo do disposto no artigo 22.º do presente anexo, a uma pensão de sobrevivência igual a 60 % do subsídio de invalidez de que beneficiava o seu cônjuge à data da sua morte.

A pensão de sobrevivência mínima é de 35 % do último vencimento base. Todavia, o montante da pensão de sobrevivência não pode, em caso algum, ultrapassar o montante do subsídio de invalidez de que beneficiava o cônjuge à data da morte.»;

w) No n.º 1 do artigo 21.º, a expressão «a viúva» é substituída pela expressão «o cônjuge sobrevivente» e a expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída pela expressão «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;



- x) O artigo 22.º é alterado do seguinte modo:
- i) No primeiro parágrafo, a palavra «viúva» é substituída pela expressão «cônjuge sobrevivivo».
  - ii) No terceiro parágrafo, a expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída pela expressão «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;
- y) O artigo 24.º é alterado do seguinte modo:
- i) No primeiro parágrafo, a expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída pela expressão «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;
  - ii) Ao segundo parágrafo, é aditada a seguinte frase:  
  
«O direito a uma pensão de órfão expira igualmente se o titular deixar de ser considerado como filho a cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII.»
- z) No artigo 25.º, a expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída por «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;
- aa) No artigo 26.º, a expressão «a viúva» é substituída por «o cônjuge sobrevivivo»;
- bb) O artigo 27.º passa a ter a seguinte redacção:
- «Artigo 27.º
- O cônjuge divorciado de um funcionário ou antigo funcionário tem direito à pensão de sobrevivência definida no presente capítulo, sob condição de justificar ter direito, a título pessoal, por morte do seu ex-cônjuge, a uma pensão de alimentos a cargo do referido ex-cônjuge e fixada, quer por decisão judicial, quer por acordo oficialmente registado que esteja em vigor entre ambos.
- A pensão de sobrevivência não pode, contudo, exceder a pensão de alimentos que era paga à data da morte do seu ex-cônjuge, adaptada segundo as regras previstas no artigo 82.º do Estatuto.
- O cônjuge divorciado perde esse direito se tiver voltado a casar antes da morte do ex-cônjuge. Beneficiará do disposto no artigo 26.º se voltar a casar após a morte do ex-cônjuge.»;
- cc) O artigo 28.º é alterado do seguinte modo:
- i) No primeiro parágrafo, a expressão «várias mulheres divorciadas» é substituída pela expressão «vários cônjuges divorciados» e a expressão «de uma viúva» por «de um cônjuge sobrevivivo»;
  - ii) (Sem objecto no que diz respeito à versão portuguesa);
- dd) No artigo 29.º, a expressão «a mulher divorciada» é substituída por «o cônjuge divorciado» e a expressão «à viúva» é substituída pela expressão «ao cônjuge sobrevivivo»;
- ee) No artigo 31.º, a expressão «uma pensão de invalidez» é substituída pela expressão «um subsídio de invalidez»;

ff) No artigo 31.º-A, o seguinte texto:

«quer ao abrigo do disposto nos Regulamentos (CEE, Euratom, CECA) n.º 259/68, (Euratom, CECA, CEE) n.º 2530/72, (CEE, Euratom, CECA) n.º 1543/73 ou (CECA, CEE, Euratom) n.º 2150/82 ou (CECA, CEE, Euratom) n.º 1679/85»

é substituído pelo seguinte texto:

«quer ao abrigo do disposto no Regulamento (CEE) n.º 1857/89 (\*), Regulamento (CE, Euratom) n.º 1746/2002 (\*\*), Regulamento (CE, Euratom) n.º 1747/2002 (\*\*\*) ou Regulamento (CE, Euratom) n.º 1748/2002 (\*\*\*\*).

(\*) JO L 181 de 28.6.1989, p. 2. Regulamento com a redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98 (JO L 307 de 17.11.1998, p. 1).

(\*\*) JO L 264 de 2.10.2002, p. 1.

(\*\*\*) JO L 264 de 2.10.2002, p. 5.

(\*\*\*\*) JO L 264 de 2.10.2002, p. 9.»

gg) No artigo 34.º, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«O disposto nos artigos 80.º e 81.º do Estatuto é igualmente aplicável aos filhos nascidos menos de 300 dias após a morte do funcionário ou ex-funcionário titular de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez.»

hh) No artigo 35.º, a expressão «de uma pensão de aposentação, de invalidez ou de sobrevivência» é substituída pela expressão «de uma pensão de aposentação ou de sobrevivência ou de um subsídio de invalidez»;

ii) No artigo 36.º, é inserida a expressão «ou de um subsídio de invalidez» entre as expressões «de vencimentos» e «está sujeita à contribuição»;

jj) É revogado o artigo 39.º;

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

i) No primeiro parágrafo, a expressão «à pensão de aposentação, de invalidez ou de sobrevivência, ou à pensão provisória» é substituída por «à pensão de aposentação, de sobrevivência ou provisória, ou ao subsídio de invalidez.»;

ii) O segundo parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«A pensão de aposentação, ou o subsídio de invalidez, não podem cumular-se com o vencimento a cargo do orçamento geral da União Europeia ou das agências, nem com o subsídio pago ao abrigo dos artigos 41.º e 50.º do Estatuto. São igualmente incompatíveis com qualquer remuneração que resulte do exercício de funções numa das instituições ou agências.»;

ll) O artigo 42.º é alterado do seguinte modo:

i) A expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída pela expressão «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;

ii) É inserida a expressão «ou subsídio» entre as expressões «dos seus direitos à pensão» e «no ano posterior»;

mm) No artigo 44.º, o termo «definitivo» é substituído por «temporário» e a expressão «no artigo 86.º do Estatuto» por «no artigo 9.º do anexo IX do Estatuto»;

nn) No artigo 45.º, o terceiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«Em relação aos titulares de pensões, residentes na União Europeia, as prestações serão pagas em euros num banco do país de residência.

Em relação aos titulares de pensões, residentes fora da União Europeia, a pensão será paga em euros num banco do Estado-Membro de residência. A título excepcional, pode ser paga em euros num banco do país da sede da instituição ou em divisas estrangeiras no país de residência, por conversão com base nas taxas de câmbio mais actuais utilizadas para a execução do orçamento geral da União Europeia.

O presente artigo é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez.»;

oo) No artigo 46.º, a expressão «de uma pensão de aposentação ou de invalidez» é substituída pela expressão «de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez»;

99. O anexo IX é substituído pelo seguinte texto:

«ANEXO IX

## **PROCESSO DISCIPLINAR**

Secção 1

### **Disposições gerais**

Artigo 1.º

1. Sempre que uma averiguação do Organismo Europeu de Luta Antifraude (OLAF) revele a eventual implicação pessoal de um funcionário, ou de um antigo funcionário de uma instituição, essa pessoa será rapidamente informada, desde que isso não prejudique o desenrolar da averiguação. Em circunstância alguma poderão ser tiradas conclusões no final do inquérito que mencionem o nome do funcionário, sem que lhe tenha sido dada a possibilidade de formular as suas observações relativamente aos factos que lhe dizem respeito. As conclusões farão referência a essas observações.

2. Nos casos que exijam confidencialidade absoluta para efeitos da averiguação e impliquem o recurso a procedimentos de investigação da competência de uma instância judicial nacional, o cumprimento da obrigação de convidar o funcionário a formular as suas observações pode ser diferido, com o acordo da entidade competente para proceder a nomeações. Nestes casos, nenhum processo disciplinar pode ser instaurado sem que o funcionário tenha tido a possibilidade de apresentar as suas observações.

3. Se, na sequência de uma averiguação do OLAF, não puder ser formulada qualquer acusação contra um funcionário, a averiguação em causa deve ser arquivada por decisão do director do OLAF, que do facto informará, por escrito, o funcionário e a instituição a que este pertence. O funcionário pode solicitar que esta decisão conste do seu processo individual.

Artigo 2.º

1. As regras definidas no artigo 1.º do presente anexo são aplicáveis, com as necessárias adaptações, aos inquéritos administrativos efectuados pela entidade competente para proceder a nomeações.

2. A entidade competente para proceder a nomeações informará o interessado do encerramento do inquérito, comunicando-lhe as conclusões do respectivo relatório e, a seu pedido e sem prejuízo da protecção dos interesses legítimos de terceiros, todos os documentos directamente relacionados com os factos que lhe são imputados.

3. As instituições devem aprovar as regras de execução do presente artigo de acordo com o artigo 110.º do Estatuto.

Artigo 3.º

1. Com base no relatório do inquérito, após ter notificado o funcionário em causa de todos os elementos constantes dos autos e de o ter ouvido, a entidade competente para proceder a nomeações pode:

- a) Decidir que não pode ser formulada qualquer acusação contra o funcionário, caso em que o funcionário será informado da decisão por escrito; ou
- b) Decidir, ainda que tenha havido eventual ou efectivo incumprimento de obrigações, não aplicar qualquer sanção disciplinar e, se adequado, dirigir uma advertência ao funcionário; ou
- c) Em caso de incumprimento de obrigações, na acepção do artigo 86.º do Estatuto:
  - i) decidir instaurar o processo disciplinar previsto na secção 4 do presente anexo, ou
  - ii) decidir instaurar um processo disciplinar perante o Conselho de Disciplina.

#### Artigo 4.º

O funcionário que, por razões objectivas, não puder ser ouvido nos termos do presente anexo, pode ser convidado a formular as suas observações por escrito ou pode fazer-se representar por uma pessoa de sua escolha.

#### Secção 2

### Conselho de Disciplina

#### Artigo 5.º

1. Será criado em cada instituição um Conselho de Disciplina. O Conselho de Disciplina incluirá pelo menos um membro, que pode ser o presidente, escolhido fora da instituição.
2. O Conselho de Disciplina é composto por um presidente e quatro membros permanentes que podem ser substituídos por suplentes e, nos casos que envolvam um funcionário de grau até AD 13, dois membros suplementares do mesmo grupo de funções e do mesmo grau que o funcionário objecto do processo disciplinar.
3. Os membros permanentes do Conselho de Disciplina e os seus suplentes serão designados de entre os funcionários em actividade do grau AD 14 ou superior, relativamente a todos os casos, excepto os que digam respeito aos funcionários do grau AD 16 ou AD 15.
4. Os membros do Conselho de Disciplina e os seus suplentes serão designados de entre os funcionários em actividade do grau AD 16, relativamente aos casos que digam respeito aos funcionários do grau AD 16 ou AD 15.
5. A entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal acordarão num procedimento *ad hoc* para designar os dois membros suplementares referidos no n.º 2, os quais devem fazer parte do Conselho de Disciplina nos casos que envolvam um funcionário afectado num país terceiro.

#### Artigo 6.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações e o Comité do Pessoal designarão cada um, simultaneamente, dois membros permanentes e dois suplentes.
2. O presidente e o seu suplente serão designados pela entidade competente para proceder a nomeações.
3. O presidente, os membros e os suplentes são designados por um período de três anos. No entanto, relativamente aos membros e aos suplentes, as instituições podem prever um prazo inferior, mas no mínimo de um ano.
4. Os dois membros do Conselho de Disciplina alargado, na acepção do n.º 2 do artigo 5.º do presente anexo, são designados do seguinte modo:
  - a) A entidade competente para proceder a nomeações estabelecerá uma lista contendo, se possível, os nomes de dois funcionários de cada grau de cada grupo de funções. Simultaneamente, o Comité do Pessoal transmitirá à entidade competente para proceder a nomeações uma lista estabelecida do mesmo modo;
  - b) Nos dez dias seguintes à notificação do relatório em que se baseia a decisão de iniciar o processo disciplinar ou o procedimento previsto no artigo 22.º do Estatuto, o presidente do Conselho de Disciplina, na presença do interessado, procederá ao sorteio a partir das listas acima referidas, dos nomes dos dois membros do Conselho de Disciplina, sorteando um de cada lista. O presidente pode decidir ser substituído pelo secretário neste procedimento. O presidente notificará a composição do Conselho de Disciplina ao funcionário em causa e cada um dos seus membros.
5. Nos cinco dias seguintes à constituição do Conselho de Disciplina, o funcionário em causa pode recusar um dos membros do Conselho de Disciplina. A instituição pode igualmente recusar um dos membros do Conselho de Disciplina.

Dentro do mesmo prazo, os membros do Conselho de Disciplina podem pedir escusa por motivos legítimos e devem retirar-se se existir um conflito de interesses.

Se necessário, o presidente do Conselho de Disciplina deve proceder a novo sorteio para substituir os membros nomeados de acordo com o n.º 4.

#### Artigo 7.º

O Conselho de Disciplina é assistido por um secretário, nomeado pela entidade competente para proceder a nomeações.

#### Artigo 8.º

1. O presidente e os membros do Conselho de Disciplina serão plenamente independentes no exercício das suas funções.
2. As deliberações e os trabalhos do Conselho de Disciplina são secretos.

### Secção 3

#### **Sanções disciplinares**

#### Artigo 9.º

1. A entidade competente para proceder a nomeações pode aplicar uma das seguintes sanções:
  - a) Advertência por escrito;
  - b) Repreensão;
  - c) Suspensão de subida de escalão por um período determinado que pode variar entre um e 23 meses;
  - d) Descida de escalão;
  - e) Classificação num grau inferior por um período determinado que pode variar entre 15 dias e um ano;
  - f) Classificação num grau inferior no mesmo grupo de funções;
  - g) Classificação num grupo de funções inferior, com ou sem descida de grau;
  - h) Demissão e, quando justificado, segundo as circunstâncias, a redução da pensão ou a retenção, por um período determinado, de um montante do subsídio de invalidez; os efeitos desta sanção não serão extensivos aos dependentes do funcionário. Contudo, em caso de redução, o rendimento do ex-funcionário não pode ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.
2. Se o funcionário estiver a receber uma pensão de aposentação ou um subsídio de invalidez, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir reter um montante da pensão ou do subsídio de invalidez, durante um período determinado; os efeitos desta sanção não serão extensivos aos dependentes do funcionário. No entanto, o rendimento do funcionário não pode ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.
3. A mesma falta não pode dar origem a mais de uma sanção disciplinar.

#### Artigo 10.º

A severidade da sanção disciplinar imposta deve ser proporcional à gravidade da falta cometida. Para determinar a gravidade da falta e tomar uma decisão quanto à sanção a aplicar, serão tidos em conta, em especial:

- a) A natureza da falta e as circunstâncias em que ocorreu;
- b) A importância do prejuízo causado à integridade, à reputação ou aos interesses das instituições em consequência da falta cometida;

- c) O grau de dolo ou da negligência que envolve a falta cometida;
- d) Os motivos que levaram o funcionário a cometer a falta;
- e) O grau e a antiguidade do funcionário;
- f) O grau de responsabilidade pessoal do funcionário;
- g) O nível das funções e das responsabilidades do funcionário;
- h) A repetição dos actos ou comportamentos faltosos;
- i) A conduta do funcionário ao longo da sua carreira.

#### Secção 4

##### **Processo disciplinar sem recurso ao conselho de disciplina**

###### *Artigo 11.º*

A entidade competente para proceder a nomeações pode decidir aplicar a sanção de advertência por escrito ou de repreensão sem consultar o Conselho de Disciplina. O funcionário acusado será ouvido previamente à aplicação destas sanções pela entidade competente para proceder a nomeações.

#### Secção 5

##### **Processo disciplinar perante o conselho de disciplina**

###### *Artigo 12.º*

1. A entidade competente para proceder a nomeações submeterá um relatório ao Conselho de Disciplina que indique claramente os factos imputados e, quando adequado, as circunstâncias em que ocorreram, incluindo qualquer circunstância agravante ou atenuante.
2. O relatório será transmitido ao funcionário acusado e ao presidente do Conselho de Disciplina, que o levará ao conhecimento dos membros do Conselho de Disciplina.

###### *Artigo 13.º*

1. Logo que receba o relatório, o funcionário acusado tem o direito de conhecer integralmente o seu processo individual e de tirar cópias de todos os documentos relevantes do processo, incluindo dos elementos de prova que lhe sejam favoráveis.
2. O funcionário acusado dispõe, para preparar a sua defesa, de um prazo mínimo de quinze dias, a contar da data da recepção do relatório que dá início ao processo disciplinar.
3. O funcionário acusado pode ser assistido por uma pessoa da sua escolha.

###### *Artigo 14.º*

Se, na presença do presidente do Conselho de Disciplina, o funcionário acusado reconhecer que cometeu a falta e aceitar sem reservas o relatório a que se refere o artigo 12.º do presente anexo, a entidade competente para proceder a nomeações pode, no respeito do princípio da proporcionalidade entre a natureza da falta e a sanção a aplicar, retirar o processo do Conselho de Disciplina. Sempre que um processo for retirado do Conselho, o presidente do Conselho de Disciplina emitirá um parecer sobre a sanção a aplicar.

De acordo com este procedimento, a entidade competente para proceder a nomeações pode aplicar, em derrogação do artigo 11.º do presente anexo, uma das sanções previstas nas alíneas a) a d) do n.º 1 do artigo 9.º do presente anexo.

Antes de reconhecer a sua falta, o funcionário em causa deve ser informado das possíveis consequências desse reconhecimento.

*Artigo 15.º*

Antes da primeira reunião do Conselho de Disciplina, o presidente encarrega um dos seus membros de preparar um relatório geral sobre o caso e informará do facto os outros membros do Conselho de Disciplina.

*Artigo 16.º*

1. O funcionário acusado será ouvido pelo Conselho de Disciplina; nesta ocasião, pode apresentar observações escritas ou orais, pessoalmente ou por intermédio de um representante. Pode apresentar testemunhas.
2. A instituição é representada no Conselho de Disciplina por um funcionário mandatado para o efeito pela entidade competente para proceder a nomeações, que dispõe, para o efeito, de direitos idênticos aos do funcionário acusado.
3. O Conselho de Disciplina pode ouvir funcionários do OLAF responsáveis pela investigação, quando tiver sido aberta uma averiguação por este organismo.

*Artigo 17.º*

1. Se o Conselho de Disciplina não se julgar suficientemente esclarecido sobre os factos imputados ao interessado, ou sobre as circunstâncias em que estes ocorreram, pode ordenar que se proceda a instrução contraditória.
2. A instrução contraditória será conduzida pelo presidente ou por um membro do Conselho de Disciplina, em nome do Conselho. Para efeitos da instrução contraditória, o Conselho de Disciplina pode solicitar que lhe seja transmitido qualquer documento relacionado com o processo que lhe foi submetido. A instituição respectiva responderá a qualquer pedido desse tipo dentro do prazo eventualmente fixado pelo Conselho de Disciplina. Quando um pedido deste tipo for dirigido ao funcionário acusado, será tomada devida nota de uma eventual recusa em responder.

*Artigo 18.º*

Em face dos elementos apresentados e tendo em conta as eventuais declarações escritas ou orais, bem como os resultados da instrução contraditória realizada, o Conselho de Disciplina emitirá, por maioria, um parecer fundamentado sobre a existência dos factos imputados ao acusado e sobre a eventual sanção a que esses factos possam dar origem. Este parecer será assinado por todos os membros do Conselho de Disciplina. Qualquer membro do Conselho pode juntar ao parecer uma opinião divergente. O Conselho de Disciplina transmitirá o parecer à entidade competente para proceder a nomeações e ao funcionário acusado no prazo de dois meses a contar da data da recepção do relatório da entidade competente para proceder a nomeações, desde que esse prazo seja adequado ao grau de complexidade do processo. Sempre que se proceda a instrução contraditória por iniciativa do Conselho de Disciplina, o prazo será de quatro meses, desde que esse prazo seja adequado ao grau de complexidade do processo.

*Artigo 19.º*

1. O presidente do Conselho de Disciplina não vota, excepto se se tratar de questões processuais ou em caso de empate na votação.
2. O presidente assegura a execução das decisões tomadas pelo Conselho de Disciplina e leva ao conhecimento de cada um dos seus membros todas as informações e documentos relativos ao processo.

*Artigo 20.º*

O secretário redigirá uma acta das reuniões do Conselho de Disciplina. As testemunhas assinam o auto dos seus depoimentos.

*Artigo 21.º*

1. As despesas efectuadas no decurso do processo disciplinar por iniciativa do funcionário acusado, nomeadamente os honorários pagos a uma pessoa escolhida para o assistir ou para assegurar a sua defesa, serão suportadas pelo funcionário quando do processo disciplinar resultar a aplicação de uma das sanções previstas no artigo 9.º do presente anexo.
2. No entanto, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir diferentemente, em casos excepcionais em que a carga seja excessiva para o funcionário em causa.

*Artigo 22.º*

1. Após ter ouvido o funcionário, a entidade competente para proceder a nomeações tomará a sua decisão de acordo com os artigos 9.º e 10.º do presente anexo, no prazo de dois meses a contar da recepção do parecer do Conselho de Disciplina. A decisão deve ser fundamentada.
2. Se a entidade competente para proceder a nomeações decidir encerrar o processo sem aplicação de qualquer sanção disciplinar, informará imediatamente por escrito o funcionário. Este pode solicitar que esta decisão conste do seu processo individual.

## Secção 6

**Suspensão***Artigo 23.º*

1. Quando a autoridade competente para proceder a nomeações acusar um funcionário de falta grave, quer por incumprimento das suas obrigações profissionais, quer por infracção de direito comum, pode suspendê-lo imediatamente por um período determinado ou indeterminado.
2. A autoridade competente para proceder a nomeações tomará esta decisão após ter ouvido o funcionário acusado, salvo em circunstâncias excepcionais.

*Artigo 24.º*

1. A decisão de suspensão deve especificar se, durante o período de suspensão, o funcionário conserva a sua remuneração completa ou se lhe é aplicada uma retenção e, neste caso, qual o seu montante. O montante pago ao funcionário não pode, em caso algum, ser inferior ao mínimo vital previsto no artigo 6.º do anexo VIII do presente Estatuto, acrescido das eventuais prestações familiares devidas.
2. A situação do funcionário suspenso deve ser definitivamente regulada no prazo de seis meses a contar da data em que a decisão de suspensão produz efeitos. Se não tiver sido tomada qualquer decisão no termo do prazo de seis meses, o funcionário em causa receberá, de novo, a sua remuneração completa, sem prejuízo do disposto no n.º 3.
3. A retenção sobre a remuneração pode ser mantida para além do prazo de seis meses a que se refere o n.º 2 se o funcionário for incriminado pela lei penal pelos mesmos factos e se se encontrar detido em consequência dessa incriminação. Neste caso, o funcionário não receberá a sua remuneração completa até que o tribunal competente tenha decidido a sua libertação.
4. Os montantes retidos nos termos do n.º 1 serão reembolsados ao funcionário se a decisão final impuser uma sanção disciplinar não superior a advertência por escrito, repreensão ou suspensão de subida de escalão por um período determinado; neste último caso, o reembolso será acrescido de juros compostos à taxa definida no artigo 12.º do anexo XII.



## Secção 7

**Processo penal paralelo**

## Artigo 25.º

Se o funcionário for perseguido judicialmente pelos mesmos factos, só será tomada uma decisão final depois de o tribunal competente ter proferido uma sentença final.

## Secção 8

**Disposições finais**

## Artigo 26.º

As decisões a que se referem os artigos 11.º, 14.º, 22.º e 23.º do presente anexo devem ser comunicadas ao OLAF, para informação, nos casos em que este organismo tenha aberto uma averiguação.

## Artigo 27.º

Um funcionário punido com uma sanção disciplinar que não seja a demissão pode, decorridos três anos, no caso de uma advertência por escrito ou repreensão, ou seis anos, no caso de qualquer outra sanção, requerer a eliminação de qualquer referência a tal sanção no seu processo individual. A entidade competente para proceder a nomeações decidirá se deve ser dado provimento a este requerimento.

## Artigo 28.º

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

## Artigo 29.º

Se nenhuma acusação tiver sido formulada contra o funcionário em aplicação do n.º 3 do artigo 1.º e do n.º 2 do artigo 22.º do presente anexo, este tem direito a requerer a reparação do prejuízo sofrido, através de publicidade adequada da decisão da entidade competente para proceder a nomeações.

## Artigo 30.º

Sem prejuízo do n.º 3 do artigo 2.º, cada instituição pode aprovar, após consulta ao respectivo Comité do Pessoal, disposições de execução do presente anexo se o considerar necessário.»;

100. O anexo X é alterado do seguinte modo:

a) No artigo 2.º, o segundo parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«A entidade competente para proceder a nomeações efectuará essas transferências de acordo com um procedimento específico denominado “procedimento de mobilidade”, para o qual estabelecerá as disposições gerais de execução, após parecer do Comité do Pessoal.»;

b) A primeira frase do artigo 3.º passa a ter a seguinte redacção:

«No quadro do procedimento de mobilidade, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que um funcionário que esteja afectado num país terceiro seja temporariamente afectado, com o seu lugar, à sede da instituição ou a qualquer outro local de afectação na Comunidade; essa afectação, que não é precedida de publicação de anúncio de vaga de lugar, não pode exceder quatro anos.»;

c) O artigo 5.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 5.º

1. Quando a instituição colocar à disposição do funcionário um alojamento correspondente ao nível das suas funções e à composição da família a seu cargo, o funcionário deve aí residir.

2. As disposições gerais de execução do n.º 1 serão aprovadas pela entidade competente para proceder a nomeações, após parecer do Comité do Pessoal. A entidade competente para proceder a nomeações determinará igualmente as dotações em mobiliário e outros equipamentos dos alojamentos, em função das condições existentes em cada local de afectação.»;

d) No artigo 6.º, a expressão «cinco dias de calendário» é substituída pela expressão «três dias e meio úteis»;

e) O artigo 7.º é alterado do seguinte modo:

i) No primeiro parágrafo, a expressão «cinco dias de calendário» é substituída pela expressão «três dias e meio úteis» e a expressão «dois dias e meio de calendário» é substituída pela expressão «dois dias úteis»;

ii) No segundo parágrafo, a expressão «vinte dias de calendário» é substituída pela expressão «catorze dias úteis»;

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

i) No n.º 1, a expressão «20 dias de calendário consecutivos» é substituída pela expressão «catorze dias úteis»;

ii) O primeiro parágrafo do n.º 2 é alterado do seguinte modo:

a) A expressão «dias de calendário» é substituída pela expressão «dias úteis»;

b) É revogada a segunda frase;

g) No artigo 10.º, o n.º 1 é alterado do seguinte modo:

i) O sexto parágrafo é alterado do seguinte modo:

a) No quarto travessão, o algarismo «8» é substituído pelo algarismo «7»;

b) Após o quarto travessão, é inserido o seguinte travessão:

«— 30 % quando este valor for superior a 7 mas inferior ou igual a 9,»;

c) No quinto travessão, o algarismo «8» é substituído pela expressão «9 mas inferior ou igual a 11»;

d) É aditado o seguinte travessão:

«— 40 % quando este valor for superior a 11.»;

ii) São aditados os seguintes parágrafos:

«O funcionário que, no decurso da sua carreira, tenha estado afectado num local considerado difícil ou muito difícil, para o qual o subsídio de condições de vida seja de 30 %, 35 % ou 40 %, e que aceite uma nova afectação num local para o qual esse subsídio seja de 30 %, 35 % ou 40 %, receberá, além do subsídio de condições de vida previsto para o seu novo local de afectação, um prémio complementar de 5 % do montante de referência a que se refere o primeiro parágrafo.

A concessão deste prémio é cumulável em cada afectação do funcionário num local considerado difícil ou muito difícil; no entanto, o total do subsídio de condições de vida e o prémio não podem ultrapassar 45 % do montante de referência mencionado no primeiro parágrafo.»;

- h) No artigo 13.º, primeira frase do primeiro parágrafo, a expressão «de seis em seis meses» é substituída pela expressão «uma vez por ano»;
- i) No artigo 16.º, primeiro parágrafo, a expressão «em euros ou na moeda do país de afectação.» é substituída por «em euros, na divisa do país de afectação ou na divisa em que a despesa foi efectuada.»;
- j) O artigo 17.º é alterado do seguinte modo:
- i) O primeiro parágrafo é alterado do seguinte modo:
- a) A expressão «que, por não dispor de um alojamento mobilado posto à sua disposição pela instituição.» é substituída pela expressão «que beneficie de um alojamento ao abrigo dos artigos 5.º ou 23.º do presente anexo e.»;
- b) A expressão «do mobiliário pessoal» é substituída por «do mobiliário e dos objectos de uso pessoal»;
- ii) No segundo parágrafo, a expressão «as despesas reais de instalação» é substituída pela expressão «as outras despesas resultantes dessa mudança de residência»;
- k) O artigo 18.º é alterado do seguinte modo:
- i) O segundo e o terceiro parágrafos passam a ter a seguinte redacção:
- «O funcionário beneficia, além disso, das ajudas de custo previstas no artigo 10.º do anexo VII, reduzidas de 50 %, excepto em caso de força maior a apreciar pela entidade competente para proceder a nomeações.»;
- ii) No último parágrafo, a expressão «agente» é substituída por «funcionário»;
- l) O artigo 19.º passa a ter a seguinte redacção:
- «Artigo 19.º
- Quando as deslocações por razões directamente ligadas ao exercício das suas funções não forem asseguradas por um veículo de serviço, o funcionário recebe um subsídio de quilometragem pela utilização do seu veículo pessoal, cujo montante é fixado pela autoridade investida do poder de nomeação.»;
- m) No artigo 21.º, o primeiro e o segundo parágrafos passam a ter a seguinte redacção:
- «Quando o funcionário for obrigado a mudar de residência em cumprimento do artigo 20.º do Estatuto, aquando da sua entrada em funções ou em caso de mutação, a instituição suportará, nas condições fixadas pela entidade competente para proceder a nomeações e em função das condições de alojamento que possam ser fornecidas no local de afectação, os custos de:
- a) Mudança total ou parcial do seu mobiliário e dos objectos de uso pessoal a partir do local onde se encontrem até ao local de afectação, e do transporte dos seus objectos de uso pessoal, em caso de colocação à disposição de um alojamento não mobilado;
- b) Transporte dos objectos de uso pessoal ou de armazenamento do mobiliário e dos objectos de uso pessoal, em caso de colocação à disposição de um alojamento mobilado.»;
- n) No artigo 23.º, a expressão «ao nível das funções» é substituída pela expressão «às funções»;
- o) É revogado o capítulo V, que compreende o artigo 26.º;
- p) É revogado o capítulo VI, que compreende o artigo 27.º;

101. O anexo XI é substituído pelo seguinte texto:

«ANEXO XI

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

CAPÍTULO 1

**EXAME ANUAL DO NÍVEL DAS REMUNERAÇÕES PREVISTO NO N.º 1 DO ARTIGO 65.º DO ESTATUTO**

Secção 1

**Factores que determinam as adaptações anuais**

Artigo 1.º

1. *Relatório do Serviço de Estatística das Comunidades Europeias (Eurostat)*

Para efeitos do exame previsto no n.º 1 do artigo 65.º do Estatuto, o Eurostat redigirá anualmente, antes do final do mês de Outubro, um relatório sobre a evolução do custo de vida em Bruxelas, as paridades económicas entre Bruxelas e certos locais de afectação nos Estados-Membros e a evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais.

2. *Evolução do custo de vida em Bruxelas (índice internacional de Bruxelas)*

O Eurostat estabelecerá um índice, com base nos dados fornecidos pelas autoridades belgas, que permita medir a evolução do custo de vida dos funcionários das Comunidades colocados em Bruxelas (a seguir denominado “índice internacional de Bruxelas”). Este índice tomará em conta a evolução verificada entre Junho do ano anterior e Junho do ano em curso e será calculado de acordo com o método estatístico definido pelo “grupo do artigo 64.º do Estatuto” a que se refere o artigo 13.º

3. *Evolução do custo de vida fora de Bruxelas (paridades económicas e índices implícitos)*

a) O Eurostat calculará, de acordo com os institutos nacionais de estatística ou outras autoridades competentes dos Estados-Membros, as paridades económicas que estabelecem as equivalências do poder de compra:

i) das remunerações pagas aos funcionários das Comunidades em serviço nas capitais dos Estados-Membros, com excepção dos Países Baixos, relativamente aos quais é utilizado o índice de Haia em vez do de Amsterdão, e em determinados outros locais de afectação, por referência a Bruxelas,

ii) das pensões dos funcionários pagas nos Estados-Membros, por referência à Bélgica;

b) As paridades económicas referem-se ao mês de Junho de cada ano;

c) As paridades económicas serão calculadas de forma a que cada posição elementar possa ser actualizada duas vezes por ano e verificada por inquérito directo, pelo menos de cinco em cinco anos. Para efeitos da actualização das paridades económicas, o Eurostat utilizará os índices mais adequados, tal como definidos pelo “grupo do artigo 64.º do Estatuto” a que se refere o artigo 13.º;

d) A evolução do custo de vida fora da Bélgica e do Luxemburgo, no decurso do período de referência, será medida através dos índices implícitos. Estes índices são calculados multiplicando o índice internacional de Bruxelas pela variação da paridade económica.

4. *Evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais (indicadores específicos).*
- a) Para medir a percentagem da evolução, positiva ou negativa, do poder de compra das remunerações nas funções públicas nacionais, o Eurostat calculará, com base nas informações fornecidas, antes do final de Setembro, pelos serviços nacionais interessados, indicadores específicos que reflectam a evolução das remunerações reais dos funcionários nacionais das administrações centrais, entre o mês de Julho do ano anterior e o mês de Julho do ano em curso. Ambas devem incluir um doze avos de todos os elementos pagos anualmente.

Os indicadores específicos serão estabelecidos sob duas formas:

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

Cada um destes indicadores será estabelecido em termos brutos e líquidos reais. Na passagem do bruto ao líquido, serão tidos em conta os descontos obrigatórios e os elementos fiscais gerais.

Para o estabelecimento dos indicadores brutos e líquidos para o conjunto da União Europeia, o Eurostat utilizará uma amostragem composta pelos seguintes Estados-Membros: Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos e Reino Unido. O Conselho, deliberando sob proposta da Comissão nos termos do n.º 3 do artigo 65.º do Estatuto, pode aprovar uma nova amostra que represente, no mínimo, 75 % do PIB da União Europeia e que será aplicável a partir do ano seguinte ao da sua aprovação. Os resultados por país serão ponderados na proporção da parte do PIB nacional no total da União Europeia, medida utilizando as paridades de poder de compra, tal como indicadas nas estatísticas mais recentes, publicadas de acordo com as definições das contas nacionais constantes do Sistema Europeu de Contas em vigor no momento considerado.

- b) A pedido do Eurostat, as autoridades nacionais competentes prestar-lhe-ão as informações complementares que este julgue necessárias para estabelecer um indicador específico que meça correctamente a evolução do poder de compra dos funcionários públicos nacionais.

Se, após uma nova consulta às autoridades nacionais competentes, o Eurostat constatar anomalias estatísticas nas informações obtidas ou a impossibilidade de estabelecer indicadores que avaliem correctamente, do ponto de vista estatístico, a evolução dos rendimentos reais dos funcionários públicos de um Estado-Membro determinado, relatará o facto à Comissão, fornecendo-lhe todos os elementos de apreciação.

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

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

#### Artigo 2.º

A Comissão elaborará, de três em três anos, um relatório circunstanciado sobre as necessidades das instituições em matéria de recrutamento, que apresentará ao Parlamento Europeu e ao Conselho. Com base nesse relatório, a Comissão submeterá ao Conselho, se necessário, propostas fundamentadas em todos os elementos pertinentes, após consulta das outras instituições no âmbito do Estatuto.

#### Secção 2

#### **Modalidades da adaptação anual das remunerações e pensões**

#### Artigo 3.º

1. Nos termos do n.º 3 do artigo 65.º do Estatuto, o Conselho decide, antes do final do ano, a adaptação das remunerações e pensões proposta pela Comissão e baseada nos elementos previstos na secção 1 do presente anexo, com efeitos a partir de 1 de Julho.

2. O valor da adaptação é igual ao produto do indicador específico pelo índice internacional de Bruxelas. A adaptação é fixada em termos líquidos em percentagem igual para todos.

3. O valor da adaptação assim fixado é incorporado, segundo o método a seguir indicado, na tabela de vencimentos de base constante do artigo 66.º do Estatuto e no anexo XIII do Estatuto e dos artigos 20.º, 63.º e 93.º do Regime aplicável aos outros agentes:

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

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

- a) Pelo factor resultante da precedente adaptação; e/ou
- b) Pelo valor da adaptação das remunerações a que se refere o n.º 2.

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

- a) Às remunerações pagas aos funcionários das Comunidades em serviço nos outros Estados-Membros e em certos outros locais de afectação;
- b) Em derrogação do n.º 1 do artigo 82.º do Estatuto, às pensões pagas noutros Estados-Membros pelo serviço anteriormente prestado, correspondentes aos direitos adquiridos antes de 1 de Maio de 2004,

serão 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 as modalidades previstas no artigo 8.º do presente anexo que dizem respeito à retroactividade do efeito dos coeficientes de correcção aplicáveis nos locais de afectação com elevada inflação.

6. Com efeito retroactivo entre a data de aplicação e a data de entrada em vigor da decisão relativa à nova adaptação, as instituições procederão ao correspondente ajustamento, positivo ou negativo, das remunerações e pensões dos funcionários, antigos funcionários e outros beneficiários.

Se esse ajustamento retroactivo implicar uma reposição de montantes pagos em excesso, esta reposição pode ser realizada ao longo de um período de doze meses, no máximo, em função da data de entrada em vigor da decisão da próxima adaptação anual.

## CAPÍTULO 2

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

#### *Artigo 4.º*

1. Com efeitos a partir de 1 de Janeiro, as adaptações intermédias das remunerações e pensões previstas no n.º 2 do artigo 65.º do Estatuto são decididas em caso de variação sensível do custo de vida entre Junho e Dezembro,

por referência ao limiar de sensibilidade definido no n.º 1 do artigo 6.º do presente anexo e tendo em conta a previsão da evolução do poder de compra durante o período de referência anual em curso.

2. A proposta da Comissão será transmitida ao Conselho até à segunda quinzena do mês de Abril.
3. Estas adaptações intermédias serão tidas em conta na adaptação anual das remunerações.

#### Artigo 5.º

1. O Eurostat estabelecerá anualmente, no mês de Março, a previsão da evolução do poder de compra para o período em causa, com base nas informações prestadas na reunião prevista no artigo 12.º do presente anexo.

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

2. A evolução do custo de vida de Bruxelas é medida pelo índice internacional de Bruxelas para o período compreendido entre Junho e Dezembro do ano civil precedente.
3. Para cada um dos locais de afectação que tenham sido objecto de fixação de um coeficiente de correcção (com exclusão da Bélgica e do Luxemburgo), será calculada uma estimativa das paridades económicas a que se refere o n.º 3 do artigo 1.º, válida para o mês de Dezembro. A evolução do custo de vida é calculada de acordo com o n.º 3 do artigo 1.º

#### Artigo 6.º

1. O limiar de sensibilidade para o período de seis meses referido no n.º 2 do artigo 5.º do presente anexo será a percentagem correspondente a 7 % para um período de doze meses.

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

- a) Se o limiar de sensibilidade for atingido ou ultrapassado em Bruxelas (em função da evolução do índice internacional de Bruxelas entre Junho e Dezembro), a remuneração será adaptada para o conjunto dos locais de acordo com o procedimento de adaptação anual;
- b) Se o limiar de sensibilidade não for atingido em Bruxelas, apenas serão adaptados os coeficientes de correcção dos locais onde a evolução do custo de vida (expressa pela evolução dos índices implícitos entre Junho e Dezembro) tenha ultrapassado o limiar de sensibilidade.

#### Artigo 7.º

Para efeitos da aplicação do artigo 6.º do presente anexo:

O valor da adaptação é igual ao índice internacional de Bruxelas multiplicado, se for caso disso, por metade do indicador específico previsional se este for negativo.

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

### CAPÍTULO 3

#### **DATA DE PRODUÇÃO DE EFEITOS DO COEFICIENTE DE CORRECÇÃO (LOCAIS DE AFECTAÇÃO COM FORTE AUMENTO DO CUSTO DE VIDA)**

#### Artigo 8.º

1. Relativamente aos locais com forte aumento do custo de vida (medido pela evolução dos índices implícitos), o coeficiente de correcção produz efeitos antes de 1 de Janeiro, para a adaptação intermédia, ou antes de 1 de

Julho, para a adaptação anual. Neste caso, trata-se de fazer coincidir a perda do poder de compra com a que seria registada num local de afectação onde a evolução do custo de vida correspondesse ao limiar de sensibilidade.

2. As datas de produção de efeitos da adaptação anual são fixadas:
  - a) Em 16 de Maio para os locais de afectação cujo índice implícito seja superior a 6,3 %;
  - b) Em 1 de Maio para os locais de afectação cujo índice implícito seja superior a 12,6 %.
3. As datas de produção de efeitos da adaptação intermédia são fixadas:
  - a) Em 16 de Novembro para os locais de afectação cujo índice implícito seja superior a 6,3 %;
  - b) Em 1 de Novembro para os locais de afectação cujo índice implícito seja superior a 12,6 %.

#### CAPÍTULO 4

#### **criação e eliminação de coeficientes de correcção (ARTIGO 64.º DO ESTATUTO)**

##### *Artigo 9.º*

1. As autoridades competentes dos Estados-Membros em causa, a administração de uma instituição das Comunidades ou os representantes dos funcionários das Comunidades num determinado local de afectação, podem solicitar a criação de um coeficiente de correcção específico para o local considerado.

O pedido apresentado para esse efeito deve ser fundamentado em elementos objectivos que revelem uma distorção sensível, durante vários anos, do poder de compra num determinado local de afectação em relação ao verificado na capital do Estado-Membro em causa (excepto para os Países Baixos, onde a referência é Haia em vez de Amesterdão). Se o Eurostat confirmar o carácter sensível (superior a 5 %) e duradouro da distorção, a Comissão apresentará uma proposta de fixação de um coeficiente de correcção para o local considerado.

2. O Conselho, deliberando sob proposta da Comissão, pode igualmente decidir deixar de aplicar um coeficiente de correcção 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 das Comunidades ou pelos representantes dos funcionários das Comunidades num determinado local de afectação, que revele que o custo de vida nesse local de afectação 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 das Comunidades afectados a esse local.

3. O Conselho deve adoptar uma decisão relativamente a essa proposta nos termos do segundo parágrafo do artigo 64.º do Estatuto.

#### CAPÍTULO 5

#### **CLÁUSULA DE EXCEPÇÃO**

##### *Artigo 10.º*

Em caso de deterioração grave e súbita da situação económica e social na Comunidade, avaliada à luz dos dados objectivos fornecidos pela Comissão, esta deve apresentar propostas adequadas ao Conselho, que delibera em conformidade com o artigo 283.º do Tratado.



## CAPÍTULO 6

**PAPEL DO EUROSTAT E RELAÇÕES COM AS AUTORIDADES COMPETENTES 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 nas adaptações das remunerações. O Eurostat deve, nomeadamente, fazer avaliações ou realizar os estudos necessários a esse controlo.

*Artigo 12.º*

O Eurostat convocará anualmente, em Março, um grupo de trabalho composto por especialistas das autoridades competentes dos Estados-Membros, denominado “grupo do artigo 65.º do Estatuto”.

Nessa ocasião, proceder-se-á a uma 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 do poder de compra tendo em vista a adaptação intermédia das remunerações devem ser comunicadas ao grupo, tal como os dados relativos à evolução da duração do trabalho nas administrações centrais.

*Artigo 13.º*

O Eurostat convoca, pelo menos uma vez por ano, até Setembro o mais tardar, um grupo de trabalho composto por especialistas das autoridades competentes dos Estados-Membros, denominado “grupo do artigo 64.º do Estatuto”.

Nessa ocasião, proceder-se-á a uma análise da metodologia estatística e da sua aplicação, com vista ao estabelecimento do índice internacional de Bruxelas e das paridades económicas.

*Artigo 14.º*

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

## CAPÍTULO 7

**DISPOSIÇÃO FINAL E CLÁUSULA DE REVISÃO***Artigo 15.º*

1. O presente anexo é aplicável entre 1 de Julho de 2004 e 31 de Dezembro de 2012.

2. No final do quarto ano, as presentes disposições serão objecto de revisão, especialmente no que se refere às respectivas implicações orçamentais. Para este efeito, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório e, se for o caso, uma proposta de alteração do presente anexo, com base no artigo 283.º do Tratado CE.»;

102. São aditados os seguintes anexos:

«ANEXO XII

## **REGRAS DE EXECUÇÃO DO ARTIGO 83.º-A DO ESTATUTO**

### **CAPÍTULO 1**

#### **PRINCÍPIOS GERAIS**

##### *Artigo 1.º*

1. A fim de determinar a contribuição dos funcionários para o regime de pensões prevista no n.º 2 do artigo 83.º do Estatuto, a Comissão procederá, de cinco em cinco anos, a partir de 2004, à avaliação actuarial do equilíbrio do regime de pensões a que se refere o n.º 3 do artigo 83.º-A do Estatuto. Este estudo indicará se a contribuição dos funcionários é suficiente para financiar um terço do custo do regime de pensões.

2. Para preparar a análise prevista no n.º 4 do artigo 83.º-A do Estatuto, a Comissão actualizará anualmente uma actualização da avaliação actuarial, tendo em conta a evolução da população tal como definida no artigo 9.º do presente anexo, a taxa de juro tal como definida no artigo 10.º e a taxa de variação anual da tabela de vencimento dos funcionários comunitários tal como definida no artigo 11.º

3. A avaliação e as suas actualizações são realizadas em cada ano (n), com base no número de membros activos do regime de pensões em 31 de Dezembro do ano anterior (n-1).

##### *Artigo 2.º*

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

2. A adaptação que produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2004 não pode conduzir a uma contribuição superior a 9,75 %. A adaptação que produzirá efeitos a partir de 1 de Julho de 2005 não pode conduzir a uma contribuição superior a 10,25 %.

3. A diferença estabelecida entre a adaptação da taxa de contribuição que teria resultado do cálculo actuarial e a adaptação resultante da variação referida no n.º 2 não será recuperada nem, consequentemente, tida em conta nos cálculos actuários subsequentes. A taxa de contribuição que tenha resultado do cálculo actuarial será mencionada no relatório da avaliação a que se refere o artigo 1.º do presente anexo.

### **CAPÍTULO 2**

#### **AVALIAÇÃO DO EQUILÍBRIO ACTUARIAL**

##### *Artigo 3.º*

As avaliações actuárias quinquenais estabelecerão as condições do equilíbrio, tomando em conta, como encargos do regime, a pensão de aposentação tal como definida no artigo 77.º do Estatuto, o subsídio de invalidez tal como definido no artigo 78.º do Estatuto e as pensões de sobrevivência tal como definidas nos artigos 79.º e 80.º do Estatuto.

##### *Artigo 4.º*

1. O equilíbrio actuarial será avaliado com base no método de cálculo fixado no presente capítulo.

2. Segundo este método, o “valor actuarial” dos direitos de pensão adquiridos antes da data de cálculo representa responsabilidades por serviços passados, enquanto o valor actuarial dos direitos de pensão a adquirir no ano de serviço que começa no início da data de cálculo representa o “custo do serviço”.

3. Presume-se que todas as aposentações (excepto por invalidez) ocorrem numa idade média determinada (r). A idade média de aposentação só é actualizada aquando da avaliação actuarial quinquenal prevista no artigo 1.º do presente anexo e pode variar segundo os diferentes grupos de pessoal.

4. Na determinação dos valores actuariais:

a) Serão tidas em conta as variações posteriores do vencimento de base de cada funcionário entre a data de cálculo e a presumível idade de aposentação;

b) Não serão tidos em conta os direitos de pensão adquiridos antes da data de cálculo (responsabilidades por serviços passados).

5. Todas as disposições relevantes previstas no Estatuto, em especial nos seus anexos VIII e XIII, devem ser tidas em conta na avaliação actuarial do custo do serviço.

6. Será aplicado um processo progressivo de regularização para determinar a taxa real de desconto e a taxa de variação anual da tabela de vencimento dos funcionários das Comunidades. A regularização obtém-se através de uma média móvel de 12 anos para a taxa de juro e para o aumento das tabelas de vencimentos.

#### Artigo 5.º

1. A fórmula da contribuição baseia-se na seguinte equação:

taxa de contribuição do ano n = custo do serviço do ano n / total anual dos vencimentos de base

2. A contribuição dos funcionários para o custo do financiamento do regime de pensões é calculada em um terço do rácio entre o custo do serviço do ano em curso (n) para todos os funcionários que são membros activos do regime de pensões e o total anual dos vencimentos de base para o mesmo número de membros activos do regime de pensões em 31 de Dezembro do ano anterior (n-1).

3. O custo do serviço é a soma:

a) Do custo do serviço referente à aposentação (especificado no artigo 6.º do presente anexo), ou seja, o valor actuarial dos direitos de pensão a adquirir durante o ano n, incluindo o valor da parte desta pensão que deve ser paga ao cônjuge sobrevivente e/ou aos filhos a cargo por morte do funcionário após a aposentação (reversão);

b) Do custo do serviço referente à invalidez (especificado no artigo 7.º do presente anexo), ou seja, o valor actuarial dos direitos de pensão que devem ser pagos aos funcionários no activo que, previsivelmente, passarão à situação de invalidez durante o ano n; e

c) Do custo do serviço referente a familiares sobreviventes (especificado no artigo 8.º do presente anexo), ou seja, o valor actuarial dos direitos de pensão que devem ser pagos em nome dos funcionários no activo que se prevê possam morrer durante o ano n.

4. A avaliação do custo do serviço será baseada nos direitos de pensão e nas anuidades correspondentes, tal como especificado nos artigos 6.º a 8.º do presente anexo.

Estas anuidades devem dar o valor actuarial presente de um euro por ano, tendo em conta a taxa de juro, a taxa de variação anual da tabela de vencimentos e a probabilidade de o funcionário ainda estar vivo na idade da aposentação.

5. Os mínimos vitais a que se referem o capítulo 2 do título V do Estatuto e o anexo VIII serão tidos em conta.

## Artigo 6.º

1. A fim de calcular o valor das pensões de aposentação, os direitos de pensão adquiridos durante o ano n devem ser calculados para cada funcionário no activo multiplicando o seu vencimento de base projectado à idade de aposentação pelo seu coeficiente de aumento aplicável.

Se os direitos de pensão cumulados (direitos desde o recrutamento, incluindo transferências) atribuídos ao funcionário em 31 de Dezembro do ano n-1 forem de, pelo menos, 70 %, será considerado que não adquiriu qualquer direito de pensão durante o ano n.

2. O vencimento de base projectado (PS) à idade de aposentação deve ser calculado a partir do vencimento de base em 31 de Dezembro do ano anterior, tendo em conta a taxa de aumento anual da tabela de vencimentos e a taxa anual estimada de aumento em função da antiguidade e das promoções, do seguinte modo:

$$PS = SAL \times (1 + GSG + ISP)^m$$

em que:

SAL = vencimento actual

GSG = taxa anual estimada de aumento geral dos vencimentos (taxa de variação anual da tabela de vencimentos)

ISP = taxa anual estimada de aumento em função da antiguidade e das promoções

m = diferença entre a presumível idade de aposentação (r) e a idade actual do funcionário (x).

Uma vez que os cálculos serão efectuados em termos reais, depois de deduzida a inflação, a taxa de variação anual da tabela de vencimentos e a taxa anual de aumento devido à antiguidade e às promoções serão as taxas dos aumentos, depois de deduzida a inflação.

3. Com base no cálculo dos direitos de pensão adquiridos por determinado funcionário, o valor actuarial destes direitos (e das pensões de reversão conexas) deve ser calculado multiplicando os direitos de pensão anuais atrás definidos, pela soma de:

a) Uma anuidade imediata referida à idade x, diferida por m anos:

$${}_m|a_x = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_x \times (1 + GSG)^{k-m-0.5}$$

em que:

x = idade do funcionário em 31 de Dezembro do ano n-1

$\tau$  = taxa de actualização

${}_kP_x$  = probabilidade de uma pessoa com a idade x ainda estar viva dentro de k anos

m = diferença entre a presumível idade de aposentação (r) e a idade actual do funcionário (x).

GSG = taxa anual estimada de aumento geral dos vencimentos (taxa de variação anual da tabela de vencimentos)

$\omega$  = limite máximo da tabela de mortalidade;

e

- b) Uma anuidade reversível imediata referida às idades  $x$  e  $y$ , em que  $y$  é a idade presumível do cônjuge. Esta anuidade será multiplicada pela probabilidade de o funcionário se casar e pela taxa de reversão aplicável, estabelecida de acordo com o anexo VIII.

$${}_m|a_{xy} = \sum_{k=m+1}^{\omega-x+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_y \times (1 - {}_k p_x) \times (1 + \text{GSG})^{k-m-0.5}$$

em que:

- $x$  = idade do funcionário em 31 de Dezembro do ano  $n-1$
- $y$  = idade do cônjuge do funcionário em 31 de Dezembro do ano  $n-1$
- $\tau$  = taxa de actualização
- ${}_k p_x$  = probabilidade de um funcionário com a idade  $x$  ainda estar vivo dentro de  $k$  anos
- ${}_k p_y$  = probabilidade de uma pessoa com a idade  $y$  (cônjuge do funcionário com a idade  $x$ ) ainda estar viva dentro de  $k$  anos
- $m$  = diferença entre a idade presumível de aposentação ( $r$ ) e a idade actual do funcionário ( $x$ ).
- GSG = taxa anual estimada de aumento geral dos vencimentos (taxa de variação anual da tabela de vencimentos)
- $\omega$  = limite máximo da tabela de mortalidade.

4. O cálculo do custo do serviço referente à aposentação deve ter em conta:

- a) O incentivo de acumulação para os funcionários que se mantenham em serviço após a idade da aposentação;
- b) O coeficiente de redução para os funcionários que cessem funções antes da idade da aposentação.

#### Artigo 7.º

1. Para calcular o valor dos subsídios de invalidez, o número destes subsídios que se espera que venham a ser devidos durante o ano  $n$  será medido pela aplicação a cada funcionário no activo da probabilidade de este passar à situação de invalidez durante esse ano. Esta probabilidade deve, depois, ser multiplicada pelo montante anual dos subsídios de invalidez a que o funcionário passaria a ter direito.

2. Para calcular o valor actuarial dos subsídios de invalidez que serão devidos pela primeira vez no ano  $n$ , serão utilizadas as seguintes anuidades:

- a) Uma anuidade imediata temporária referida à idade  $x$ :

$$a_x = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_k p_x \times (1 + \text{GSG})^{k-0.5}$$

em que:

- $x$  = idade do funcionário em 31 de Dezembro do ano  $n-1$
- $\tau$  = taxa de juro
- ${}_k p_x$  = probabilidade de uma pessoa com a idade  $x$  ainda estar viva dentro de  $k$  anos
- $m$  = diferença entre a presumível idade de aposentação ( $r$ ) e a idade actual do funcionário ( $x$ )
- GSG = taxa anual estimada de aumento geral dos vencimentos (taxa de variação anual da tabela de vencimentos);

e

- b) Uma anuidade reversível imediata. Esta anuidade será multiplicada pela probabilidade de o funcionário se casar e pela taxa de reversão aplicável

$$\alpha_{xy} = \sum_{k=1}^m \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 - {}_kP_x) \times (1 + \text{GSG})^{k-0.5}$$

em que:

x = idade do funcionário em 31 de Dezembro do ano n-1

y = idade do cônjuge do funcionário em 31 de Dezembro do ano n-1

$\tau$  = taxa de juro

${}_kP_x$  = probabilidade de uma pessoa com a idade x ainda estar viva dentro de k anos

${}_kP_y$  = probabilidade de uma pessoa com a idade y (cônjuge do funcionário com a idade x) ainda estar viva dentro de k anos

m = diferença entre a presumível idade de aposentação (r) e a idade actual do funcionário (x).

GSG = taxa anual estimada de aumento geral dos vencimentos (taxa de variação anual da tabela de vencimentos).

#### Artigo 8.º

1. O valor dos direitos de pensão que passarão a ser devidos aos familiares sobreviventes durante o ano n será medido pela aplicação, a cada funcionário no activo, da probabilidade de este morrer durante esse ano. Esta probabilidade deve, depois, ser multiplicada pelo montante anual da pensão do cônjuge que passará a ser devida no ano em curso. O cálculo deve ter em conta as eventuais pensões de órfão que poderão passar a ser devidas.

2. Para calcular o valor actuarial dos direitos de pensão que serão devidos no ano n aos familiares sobreviventes, deve ser utilizada uma anuidade imediata. Esta anuidade deve ser multiplicada pela probabilidade de o funcionário se casar:

$$\alpha_y = \sum_{k=1}^{\omega-y+1} \left( \frac{1}{1+\tau} \right)^{k-0.5} \times {}_kP_y \times (1 + \text{GSG})^{k-0.5}$$

em que:

y = idade do cônjuge do funcionário em 31 de Dezembro do ano n-1

$\tau$  = taxa de juro

${}_kP_y$  = probabilidade de uma pessoa com a idade y (cônjuge do funcionário com a idade x) ainda estar viva dentro de k anos

GSG = taxa anual estimada de aumento geral dos vencimentos (taxa de variação anual da tabela de vencimentos)

$\omega$  = limite máximo da tabela de mortalidade.

## CAPÍTULO 3

**SISTEMA DE CÁLCULO***Artigo 9.º*

1. Os parâmetros demográficos a ter em consideração para a avaliação actuarial baseiam-se na observação da população dos participantes no regime, que inclui o pessoal em actividade e os pensionistas. Estas informações serão coligidas anualmente pela Comissão com base nas informações recebidas das diferentes instituições e agências cujo pessoal participa no regime.

A observação desta população permitirá deduzir, nomeadamente, a sua estrutura, a idade média de aposentação e a tabela de invalidez.

2. A tabela de mortalidade refere-se a uma população com características tão próximas quanto possível da população dos participantes no regime. Esta tabela só será actualizada por ocasião da avaliação actuarial quinzenal prevista no artigo 1.º do presente anexo.

*Artigo 10.º*

1. As taxas de juro a ter em consideração para os cálculos actuariais serão baseados nas taxas de juro médias anuais verificadas sobre a dívida pública de longo prazo dos Estados-Membros, publicadas pela Comissão. Será utilizado um índice de preços ao consumidor adequado para calcular a taxa de juro correspondente, depois de deduzida a inflação, necessária para os cálculos actuariais.

2. A taxa efectiva anual a ter em consideração para os cálculos actuariais é a média das taxas reais médias relativas aos 12 anos anteriores ao ano em curso.

*Artigo 11.º*

1. A variação anual das tabelas de vencimentos dos funcionários a considerar para os cálculos actuariais será baseada nos indicadores específicos a que se refere o n.º 4 do artigo 1.º do anexo XI.

2. A taxa efectiva anual a ter em consideração para os cálculos actuariais será a média dos indicadores específicos líquidos da União Europeia relativa aos 12 anos anteriores ao ano em curso.

*Artigo 12.º*

A taxa referida nos artigos 4.º e 8.º do anexo VIII para o cálculo dos juros compostos é definida como a taxa efectiva prevista no artigo 10.º do presente anexo e será, se necessário, objecto de uma revisão no momento das avaliações actuariais quinzenais.

## CAPÍTULO 4

**EXECUÇÃO***Artigo 13.º*

1. O Eurostat é a autoridade encarregada da execução técnica do presente anexo.

2. O Eurostat será assistido por um ou mais peritos independentes qualificados na realização das avaliações actuariais a que se refere o artigo 1.º do presente anexo. O Eurostat deve fornecer a esses peritos, em especial, os parâmetros previstos nos artigos 9.º a 11.º do presente anexo.

3. No dia 1 de Setembro de cada ano, o Eurostat deve apresentar um relatório sobre as avaliações e actualizações previstas no artigo 1.º do presente anexo.
4. As questões de metodologia que se coloquem relativamente à aplicação do presente anexo devem ser tratadas pelo Eurostat em cooperação com os peritos nacionais dos serviços competentes dos Estados-Membros e com o ou os peritos independentes qualificados. Para o efeito, o Eurostat convocará uma reunião desse grupo, pelo menos uma vez por ano. No entanto, se considerar necessário, o Eurostat pode convocar reuniões mais frequentes.

## CAPÍTULO 5

### CLÁUSULA DE REVISÃO

#### Artigo 14.º

1. A segunda frase do n.º 1 e o n.º 2 do artigo 2.º bem como os artigos 9.º, 10.º, 11.º e 12.º do presente anexo são aplicáveis de 1 Julho de 2004 a 30 de Junho de 2013.
2. Por ocasião das avaliações actuariais quinquenais, o presente anexo pode ser reexaminado pelo Conselho, em especial à luz das suas implicações orçamentais e equilíbrio actuarial, com base num relatório acompanhado, se necessário, de uma proposta da Comissão elaborada após parecer do Comité do Estatuto. O Conselho deliberará sob esta proposta pela maioria qualificada prevista no primeiro travessão do n.º 2 do artigo 205.º do Tratado CE.
3. Em derrogação do artigo 83.º-A do Estatuto e do n.º 2 do presente artigo, a segunda avaliação, um relatório e, se necessário, uma proposta da Comissão serão apresentados ao Conselho até finais de 2008.

## ANEXO XIII

### Disposições transitórias aplicáveis aos funcionários das Comunidades (Artigo 107.º-A do Estatuto)

#### Secção 1

#### Artigo 1.º

1. Durante o período compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006, os n.ºs 1 e 2 do artigo 5.º do Estatuto passam a ter a seguinte redacção:
  - «1. Os lugares abrangidos pelo presente Estatuto são classificados, de acordo com a natureza e o nível das funções que lhes correspondem, em quatro categorias designadas, por ordem hierárquica decrescente, pelas letras A\*, B\*, C\* e D\*.
  2. A categoria A\* compreende doze graus, a categoria B\* nove graus, a categoria C\* sete graus e a categoria D\* cinco graus.».
2. Todas as referências à data de recrutamento são consideradas referências à data de início de funções.



## Artigo 2.º

1. Em 1 de Maio de 2004 e sem prejuízo do artigo 8.º do presente anexo, os graus dos funcionários colocados numa das situações referidas no artigo 35.º do Estatuto passam a ser designados do seguinte modo:

Antigo grau	Novo grau (intercalar)	Antigo grau	Novo grau (intercalar)	Antigo grau	Novo grau (intercalar)	Antigo grau	Novo grau (intercalar)
A1	A*16						
A2	A*15						
A3/LA3	A*14						
A4/LA4	A*12						
A5/LA5	A*11						
A6/LA6	A*10	B1	B*10				
A7/LA7	A*8	B2	B*8				
A8/LA8	A*7	B3	B*7	C1	C*6		
		B4	B*6	C2	C*5		
		B5	B*5	C3	C*4	D1	D*4
				C4	C*3	D2	D*3
				C5	C*2	D3	D*2
						D4	D*1

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 7.º do presente anexo, o vencimento mensal de base é fixado, para cada grau e cada escalão, de acordo com os quadros seguintes (em euros):

Categoria A <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>									
Antigo grau	Novo grau intercalar	1	2	3	4	5	6	7	8
A1	<b>A*16</b>	<b>14 822,86</b>	<b>15 445,74</b>	<b>16 094,79</b>	<b>16 094,79</b>	<b>16 094,79</b>	<b>16 094,79</b>		
		12 717,09	13 392,63	14 068,17	14 743,71	15 419,25	16 094,79		
		0,8579377	0,8670760	0,8740822	0,9160548	0,9580274	1,0		
A2	<b>A*15</b>	<b>13 100,93</b>	<b>13 651,45</b>	<b>14 225,11</b>	<b>14 620,87</b>	<b>14 822,86</b>	<b>15 445,74</b>		
		11 285,38	11 930,01	12 574,64	13 219,27	13 863,90	14 508,53		
		0,8614182	0,8739006	0,8839749	0,9041370	0,9353053	0,9393224		
A3	<b>A*14</b>	<b>11 579,04</b>	<b>12 065,60</b>	<b>12 572,62</b>	<b>12 922,41</b>	<b>13 100,93</b>	<b>13 651,45</b>	<b>14 225,11</b>	<b>14 822,86</b>
		9 346,34	9 910,20	10 474,06	11 037,92	11 601,78	12 165,64	12 729,50	13 293,36
		0,8071775	0,8213599	0,8330849	0,8541688	0,8855692	0,8911610	0,8948613	0,8968148
	<b>A*13</b>	<b>10 233,93</b>	<b>10 663,98</b>	<b>11 112,09</b>	<b>11 421,25</b>	<b>11 579,04</b>			
A4	<b>A*12</b>	<b>9 045,09</b>	<b>9 425,17</b>	<b>9 821,23</b>	<b>10 094,47</b>	<b>10 233,93</b>	<b>10 663,98</b>	<b>11 112,09</b>	<b>11 579,04</b>
		7 851,92	8 292,03	8 732,14	9 172,25	9 612,36	10 052,47	10 492,58	10 932,69
		0,8680864	0,8797751	0,8891086	0,9086411	0,9392638	0,9426565	0,9442490	0,9441793
A5	<b>A*11</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>8 921,83</b>	<b>9 045,09</b>	<b>9 425,17</b>	<b>9 821,23</b>	<b>10 233,93</b>
		6 473,51	6 857,02	7 240,53	7 624,04	8 007,55	8 391,06	8 774,57	9 158,08
		0,8097606	0,8231440	0,8341307	0,8545377	0,8852925	0,8902821	0,8934288	0,8948742
A6	<b>A*10</b>	<b>7 065,67</b>	<b>7 362,57</b>	<b>7 671,96</b>	<b>7 885,41</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>9 045,09</b>
		5 594,32	5 899,56	6 204,80	6 510,04	6 815,28	7 120,52	7 425,76	7 731,00
		0,7917607	0,8012909	0,8087633	0,8255804	0,8525121	0,8547756	0,8554698	0,8547179
	<b>A*9</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>	<b>6 780,73</b>	<b>6 969,38</b>	<b>7 065,67</b>			
A7	<b>A*8</b>	<b>5 519,42</b>	<b>5 751,35</b>	<b>5 993,03</b>	<b>6 159,77</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>		
		4 815,59	5 055,21	5 294,83	5 534,45	5 774,07	6 013,69		
		0,8724812	0,8789606	0,8834980	0,8984832	0,9246101	0,9241466		
A8	<b>A*7</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 444,21</b>	<b>5 519,42</b>			
		4 258,95	4 430,71						
		0,8730505	0,8716311						
	<b>A*6</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 811,77</b>	<b>4 878,24</b>			
	<b>A*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,80</b>	<b>4 311,55</b>			

<sup>(1)</sup> Os valores em itálico nos quadros referem-se aos antigos vencimentos tal como constam do artigo 66.º do Estatuto antes de 1 de Maio de 2004. São incluídos nos quadros a mero título explicativo e não produzem quaisquer efeitos jurídicos.

<sup>(2)</sup> O valor na terceira linha, que corresponde a cada escalão, é um coeficiente que representa a relação entre o vencimento-base antes e depois de 1 de Maio de 2004.

		Categoria B <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>							
Antigo grau	Novo grau intercalar	1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>B*11</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>8 921,83</b>	<b>9 045,09</b>			
B1	<b>B*10</b>	<b>7 065,67</b>	<b>7 362,57</b>	<b>7 671,96</b>	<b>7 885,41</b>	<b>7 994,35</b>	<b>8 330,28</b>	<b>8 680,33</b>	<b>9 045,09</b>
		5 594,32	5 899,56	6 204,80	6 510,04	6 815,28	7 120,52	7 425,76	7 731,00
		0,7917607	0,8012909	0,8087633	0,8255804	0,8525121	0,8547756	0,8554698	0,8547179
	<b>B*9</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>	<b>6 780,73</b>	<b>6 969,38</b>	<b>7 065,67</b>			
B2	<b>B*8</b>	<b>5 519,42</b>	<b>5 751,35</b>	<b>5 993,03</b>	<b>6 159,77</b>	<b>6 244,87</b>	<b>6 507,29</b>	<b>6 780,73</b>	<b>7 065,67</b>
		4 847,05	5 074,29	5 301,53	5 528,77	5 756,01	5 983,25	6 210,49	6 437,73
		0,8781810	0,8822781	0,8846160	0,8975611	0,9217181	0,9194688	0,9159029	0,9111280
B3	<b>B*7</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 444,21</b>	<b>5 519,42</b>	<b>5 751,35</b>	<b>5 993,03</b>	<b>6 244,87</b>
		4 065,67	4 254,62	4 443,57	4 632,52	4 821,47	5 010,42	5 199,37	5 388,32
		0,8334297	0,8369898	0,8389096	0,8509077	0,8735465	0,8711729	0,8675695	0,8628394
B4	<b>B*6</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 811,77</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 519,42</b>
		3 516,44	3 680,31	3 844,18	4 008,05	4 171,92	4 335,79	4 499,66	4 663,53
		0,8155860	0,8191701	0,8211393	0,8329679	0,8552101	0,8529580	0,8494989	0,8449312
B5	<b>B*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,80</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 878,24</b>
		3 143,24	3 275,85	3 408,46	3 541,07	3 673,68	3 806,29	3 938,90	4 071,51
		0,8248480	0,8249807	0,8237611	0,8326444	0,8520555	0,8472109	0,8413720	0,8346268
	<b>B*4</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 758,76</b>	<b>3 810,69</b>			
	<b>B*3</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 322,12</b>	<b>3 368,02</b>			

<sup>(1)</sup> Os valores em itálico nos quadros referem-se aos antigos vencimentos tal como constam do artigo 66.º do Estatuto antes de 1 de Maio de 2004. São incluídos nos quadros a mero título explicativo e não produzem quaisquer efeitos jurídicos.

<sup>(2)</sup> O valor na terceira linha, que corresponde a cada escalão, é um coeficiente que representa a relação entre o vencimento-base antes e depois de 1 de Maio de 2004.

Categoria C <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

Antigo grau	Novo grau intercalar	1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>C*7</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 444,21</b>	<b>5 519,42</b>			
C1	<b>C*6</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 811,77</b>	<b>4 878,24</b>	<b>5 083,24</b>	<b>5 296,84</b>	<b>5 519,42</b>
		3 586,63	3 731,26	3 875,89	4 020,52	4 165,15	4 309,78	4 454,41	4 599,04
		0,8318656	0,8305106	0,8279127	0,8355595	0,8538223	0,8478411	0,8409561	0,8332470
C2	<b>C*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,80</b>	<b>4 311,55</b>	<b>4 492,73</b>	<b>4 681,52</b>	<b>4 878,24</b>
		3 119,61	3 252,15	3 384,69	3 517,23	3 649,77	3 782,31	3 914,85	4 047,39
		0,8186470	0,8190122	0,8180164	0,8270387	0,8465100	0,8418734	0,8362348	0,8296824
C3	<b>C*4</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 758,76</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 311,55</b>
		2 910,01	3 023,56	3 137,11	3 250,66	3 364,21	3 477,76	3 591,31	3 704,86
		0,8640121	0,8615260	0,8578323	0,8648224	0,8828349	0,8758292	0,8679526	0,8592873
C4	<b>C*3</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 322,12</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 810,69</b>
		2 629,42	2 735,93	2 842,44	2 948,95	3 055,46	3 161,97	3 268,48	3 374,99
		0,8833161	0,8820317	0,8794161	0,8876711	0,9071977	0,9009642	0,8937550	0,8856638
C5	<b>C*2</b>	<b>2 630,96</b>	<b>2 741,52</b>	<b>2 856,72</b>	<b>2 936,20</b>	<b>2 976,76</b>			
		2 424,48	2 523,83	2 623,18	2 722,53				
		0,9215191	0,9205951	0,9182489	0,9272291				
	<b>C*1</b>	<b>2 325,33</b>	<b>2 423,04</b>	<b>2 524,86</b>	<b>2 595,11</b>	<b>2 630,96</b>			

<sup>(1)</sup> Os valores em itálico nos quadros referem-se aos antigos vencimentos tal como constam do artigo 66.º do Estatuto antes de 1 de Maio de 2004. São incluídos nos quadros a mero título explicativo e não produzem quaisquer efeitos jurídicos.

<sup>(2)</sup> O valor na terceira linha, que corresponde a cada escalão, é um coeficiente que representa a relação entre o vencimento-base antes e depois de 1 de Maio de 2004.

Categoria D <sup>(1)</sup> <sup>(2)</sup>

Antigo grau	Novo grau intercalar	1	2	3	4	5	6	7	8
	<b>D*5</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 252,8</b>	<b>4 311,55</b>			
D1	<b>D*4</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 758,76</b>	<b>3 810,69</b>	<b>3 970,82</b>	<b>4 137,68</b>	<b>4 311,55</b>
		2 740,03	2 859,83	2 979,63	3 099,43	3 219,23	3 339,03	3 458,83	3 578,63
		0,8135433	0,8148732	0,8147699	0,8245884	0,8447893	0,8408918	0,8359346	0,8300101
D2	<b>D*3</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 322,12</b>	<b>3 368,02</b>	<b>3 509,54</b>	<b>3 657,02</b>	<b>3 810,69</b>
		2 498,38	2 604,79	2 711,20	2 817,61	2 924,02	3 030,43	3 136,84	3 243,25
		0,8392951	0,8397537	0,8388121	0,8481361	0,8681718	0,8634835	0,8577585	0,8510926
D3	<b>D*2</b>	<b>2 630,96</b>	<b>2 741,52</b>	<b>2 856,72</b>	<b>2 936,20</b>	<b>2 976,76</b>	<b>3 101,85</b>	<b>3 232,19</b>	<b>3 368,02</b>
		2 325,33	2 424,85	2 524,37	2 623,89	2 723,41	2 822,93	2 922,45	3 021,97
		0,8838333	0,8844911	0,8836603	0,8936346	0,9148907	0,9100795	0,9041702	0,8972542
D4	<b>D*1</b>	<b>2 325,33</b>	<b>2 423,04</b>	<b>2 524,86</b>	<b>2 595,11</b>	<b>2 630,96</b>			
		2 192,47	2 282,38	2 372,29	2 462,20				
		0,9428640	0,9419476	0,9395718	0,9487849				

<sup>(1)</sup> Os valores em itálico nos quadros referem-se aos antigos vencimentos tal como constam do artigo 66.º do Estatuto antes de 1 de Maio de 2004. São incluídos nos quadros a mero título explicativo e não produzem quaisquer efeitos jurídicos.

<sup>(2)</sup> O valor na terceira linha, que corresponde a cada escalão, é um coeficiente que representa a relação entre o vencimento-base antes e depois de 1 de Maio de 2004.

3. Os vencimentos correspondentes aos novos graus intercalares serão considerados como os montantes aplicáveis na aceção do artigo 7.º do presente anexo.

#### Artigo 3.º

O procedimento descrito no n.º 1 do artigo 2.º não tem qualquer incidência no escalão em que o funcionário se encontre nem na antiguidade de grau e de escalão que tenha adquirido. Os vencimentos são fixados nos termos do artigo 7.º do presente anexo.

#### Artigo 4.º

Para efeitos da aplicação das disposições anteriores e durante o período descrito na introdução do artigo 1.º do presente anexo:

- a) A expressão «grupo de funções» é substituída pela palavra «categoria»:
- i) no Estatuto:
    - no artigo 5.º, n.º 5,
    - no artigo 6.º, n.º 1,
    - no artigo 7.º, n.º 2,
    - no artigo 31.º, n.º 1,
    - no artigo 32.º, terceiro parágrafo,
    - no artigo 39.º, alínea f),
    - no artigo 40.º, n.º 4,
    - no artigo 41.º, n.º 3,
    - no artigo 51.º, n.ºs 1, 2, 8 e 9,
    - no artigo 78.º, primeiro parágrafo,
  - ii) no anexo II do Estatuto, no quarto parágrafo do artigo 1.º;
  - iii) no anexo III do Estatuto:
    - no artigo 1.º, n.º 1, alínea c),
    - no artigo 3.º, quarto parágrafo,
  - iv) no anexo IX do Estatuto:
    - no artigo 5.º,
    - no artigo 9.º, n.º 1, alíneas f) e g);
- b) A expressão «grupo de funções AD» é substituída pela expressão «categoria A\*»:
- i) no Estatuto:
    - no artigo 5.º, n.º 3, alínea c),
    - no artigo 48.º, terceiro parágrafo,
    - no artigo 56.º, segundo parágrafo;
  - ii) no anexo II do Estatuto, no primeiro parágrafo do artigo 10.º;
- c) A expressão «grupo de funções AST» é substituída pela expressão «categorias B\*, C\* e D\*»:
- i) no Estatuto:
    - no artigo 43.º, segundo parágrafo,
    - no artigo 48.º, terceiro parágrafo;
  - ii) no anexo VI do Estatuto, nos artigos 1.º e 3.º;

- d) No terceiro parágrafo do artigo 56.º do Estatuto, a expressão «dos graus AST 1 a AST 4» é substituída pela expressão «dos graus 1 a 4 das categorias C\* e D\*»;
- e) Na alínea a) do n.º 3 do artigo 5.º do Estatuto, a expressão «o grupo de funções AST» é substituída pela expressão «as categorias B\* e C\*»;
- f) O n.º 4 do artigo 29.º passa a ter a seguinte redacção: «O Parlamento Europeu organizará pelo menos um concurso para a categoria C\*, B\* e A\* antes de 1 de Maio de 2006»;
- g) No segundo parágrafo do artigo 43.º do Estatuto, a expressão «funções de administrador» é substituída pela expressão «funções na categoria imediatamente superior»;
- h) No n.º 1 do artigo 45.º-A do Estatuto, a expressão «do grupo de funções AST» é substituída pela expressão «da categoria B\*» e a expressão «no grupo de funções AD» é substituída pela expressão «na categoria A\*»;
- i) No artigo 46.º do Estatuto, a expressão «AD 9 a AD 14» é substituída pela expressão «A\*9 a A\*14»;
- j) No n.º 2 do artigo 29.º do Estatuto, a expressão «graus AD 16 ou AD 15» é substituída pela expressão «graus A\*16 ou A\*15» e a expressão «graus AD 15 ou 14» é substituída pela expressão «graus A\*15 ou A\*14»;
- k) No primeiro parágrafo do artigo 12.º do anexo II do Estatuto, a expressão «AD 14» é substituída pela expressão «A\*14»;
- l) No artigo 5.º do anexo IX do Estatuto:
  - i) no n.º 2, a expressão «AD 13» é substituída pela expressão «A\*13»;
  - ii) no n.º 3, a expressão «AD 14» é substituída pela expressão «A\*14 ou de grau superior» e a expressão «AD 16 ou AD 15» é substituída pela expressão «A\*16 ou A\*15»;
  - iii) no n.º 4, a expressão «AD 16» é substituída pela expressão «A\*16» e a expressão «AD 15» é substituída pela expressão «A\*15»;
- m) No segundo parágrafo do artigo 43.º do Estatuto, é revogada a expressão «a partir do grau 4»;
- n) No n.º 4 do artigo 5.º do Estatuto, a referência à «secção A do anexo I» é substituída pela referência ao «anexo XIII.1»;
- o) Sempre que, no texto do Estatuto, seja feita referência ao vencimento de base mensal de um funcionário de grau AST 1, essa referência é substituída por uma referência ao vencimento de base mensal de um funcionário de grau D\* 1.

#### Artigo 5.º

1. Sem prejuízo do artigo 45.º do Estatuto, os funcionários que sejam elegíveis para promoção em 1 de Maio de 2004 continuam a ser elegíveis, mesmo que não tenham cumprido um período mínimo de dois anos no seu grau.
2. Os funcionários cujos nomes constem de uma lista de candidatos aptos a serem transferidos para outra categoria antes de 1 de Maio de 2006 serão classificados, se a transferência para a nova categoria tiver lugar a partir de 1 de Maio de 2004, no grau e escalão em que se encontravam na antiga categoria ou, a não ser assim, no primeiro escalão do grau de base da nova categoria.
3. Os artigos 1.º a 11.º do presente anexo são aplicáveis aos agentes temporários contratados antes de 1 de Maio de 2004 que sejam posteriormente recrutados como funcionários de acordo com o n.º 4.

4. Os agentes temporários que, antes de 1 de Maio de 2006, constarem de uma lista de candidatos aptos a serem transferidos para outra categoria ou de uma lista de candidatos aprovados num concurso interno serão classificados, se o recrutamento tiver lugar a partir de 1 de Maio de 2004, no grau e escalão em que se encontravam como agentes temporários na antiga categoria ou, a não ser assim, no primeiro escalão do grau de base da nova categoria.

5. Um funcionário de grau A3 em 30 de Abril de 2004 deve, se for nomeado director após essa data, ser promovido ao grau imediatamente superior de acordo com o n.º 5 do artigo 7.º do presente anexo. A última frase do artigo 46.º do Estatuto não é aplicável.

#### Artigo 6.º

Sem prejuízo do disposto nos artigos 9.º e 10.º do presente anexo, e no que respeita à primeira promoção dos funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004, as percentagens a que se referem o n.º 2 do artigo 6.º e a secção B do anexo I do Estatuto serão adaptadas, a fim de as tornar conformes às regras em vigor em cada instituição antes dessa data.

Se a promoção de um funcionário ocorrer antes de 1 de Maio de 2004, deve ser regida pelas disposições do Estatuto em vigor na data em que a promoção produzir efeitos.

#### Artigo 7.º

O vencimento mensal de base dos funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004 é fixado de acordo com as seguintes regras:

1. As novas denominações dos graus nos termos do n.º 1 do artigo 2.º não produzem qualquer alteração do vencimento mensal de base pago a cada funcionário.
2. Para cada funcionário, será calculado um factor de multiplicação à data de 1 de Maio de 2004. Este factor de multiplicação é igual ao rácio entre o vencimento mensal de base pago ao funcionário antes de 1 de Maio de 2004 e o montante aplicável definido no n.º 2 do artigo 2.º

O vencimento mensal de base do funcionário à data de 1 de Maio de 2004 é igual ao produto do montante aplicável pelo factor de multiplicação.

O factor de multiplicação deve ser aplicado para determinar o vencimento mensal de base do funcionário na sequência de subida de escalão ou de adaptação das remunerações.

3. Sem prejuízo das disposições anteriores, a partir de 1 de Maio de 2004, o vencimento mensal de base pago ao funcionário não será inferior àquele que receberia ao abrigo do sistema em vigor antes da referida data por efeito de subida automática de escalão no grau que ocupava. Para cada grau e cada escalão, o antigo vencimento de base a ser tomado em conta é igual ao montante aplicável após 1 de Maio de 2004, multiplicado pelo coeficiente definido no n.º 2 do artigo 2.º
4. Um funcionário dos graus A\*10 a A\*16 e AD 10 a AD 16, respectivamente, que ocupe em 30 de Abril de 2004 um lugar de chefe de unidade, director ou director-geral, ou seja em seguida nomeado chefe de unidade, director ou director-geral e tenha cumprido as suas novas funções de forma satisfatória durante os primeiros nove meses, beneficiará de um aumento do vencimento de base mensal correspondente à diferença percentual, entre o primeiro e o segundo escalão de cada grau indicado nos quadros do n.º 1 do artigo 2.º e do n.º 1 do artigo 8.º
5. Sem prejuízo do n.º 3, para cada funcionário, a primeira promoção após 1 de Maio de 2004 deve, em função da categoria a que pertencia antes de 1 de Maio de 2004 e do escalão em que se encontra no momento em que a sua promoção produzir efeitos, implicar um aumento do vencimento de base mensal a determinar com base no seguinte quadro:

Escalão								
Grau	1	2	3	4	5	6	7	8
A	13,1 %	11,0 %	6,8 %	5,7 %	5,5 %	5,2 %	5,2 %	4,9 %
B	11,9 %	10,5 %	6,4 %	4,9 %	4,8 %	4,7 %	4,5 %	4,3 %
C	8,5 %	6,3 %	4,6 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %	3,5 %
D	6,1 %	4,6 %	4,3 %	4,1 %	4,0 %	3,9 %	3,7 %	3,6 %

Para determinar a percentagem aplicável, cada grau é dividido numa série de escalões virtuais, correspondente a dois meses de serviço, e em percentagens virtuais reduzidas de 1/12 da diferença entre a percentagem do escalão em causa e a do escalão imediatamente superior para cada escalão virtual.

Para efeitos do cálculo do vencimento antes da promoção de um funcionário que não se encontre no último escalão do seu grau, será tido em conta o valor do escalão virtual. Para efeitos da presente disposição, cada grau é igualmente dividido em vencimentos virtuais que progridem, à razão de um doze avos do aumento bienal de escalão desse grau, do primeiro ao último dos escalões reais.

6. No momento dessa primeira promoção, será determinado um novo factor de multiplicação. Este factor de multiplicação é igual ao rácio entre os novos vencimentos de base resultantes da aplicação do n.º 5 e o montante aplicável constante do n.º 2 do artigo 2.º do presente anexo. Sem prejuízo do n.º 7, este factor de multiplicação é aplicado ao vencimento no momento da subida de escalão e da adaptação das remunerações.
7. Se, após uma promoção, o factor de multiplicação for inferior a 1, o funcionário, em derrogação do artigo 44.º do Estatuto, permanece no primeiro escalão do novo grau a que tenha sido promovido enquanto o factor de multiplicação for inferior a 1 ou até que seja promovido. Será calculado um novo factor de multiplicação para ter em conta o valor da subida de escalão a que o funcionário teria direito por força daquele artigo. Quando o factor atinja o valor 1, o funcionário começa a progredir no escalão nos termos do artigo 44.º do Estatuto. Se o factor de multiplicação for superior a 1, o saldo eventual será convertido em antiguidade no escalão.
8. O factor de multiplicação será aplicado às promoções posteriores.

#### Artigo 8.º

1. Com efeitos a partir de 1 de Maio de 2006, os graus introduzidos de acordo com o n.º 1 do artigo 2.º passam a ser designados do seguinte modo:

Antigo grau (intercalar)	Novo grau	Antigo grau (intercalar)	Novo grau
A*16	AD 16		
A*15	AD 15		
A*14	AD 14		
A*13	AD 13		
A*12	AD 12		
A*11	AD 11	B*11	AST 11
A*10	AD 10	B*10	AST 10
A*9	AD 9	B*9	AST 9
A*8	AD 8	B*8	AST 8
A*7	AD 7	B*7/C*7	AST 7
A*6	AD 6	B*6/C*6	AST 6
A*5	AD 5	B*5/C*5/D*5	AST 5
		B*4/C*4/D*4	AST 4
		B*3/C*3/D*3	AST 3
		C*2/D*2	AST 2
		C*1/D*1	AST 1



2. Sem prejuízo do artigo 7.º do presente anexo, os vencimentos de base mensais são fixados para cada grau e cada escalão com base no quadro do artigo 66.º do Estatuto. No que respeita aos funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004, o quadro aplicável até à produção de efeitos da sua primeira promoção após essa data é o seguinte:

Grau	Escalão					Escalões transitórios		
	1	2	3	4	5	6	7	8
16	14 822,86	15 445,74	16 094,79	16 094,79	16 094,79	16 094,79		
15	13 100,93	13 651,45	14 225,11	14 620,87	14 822,86	15 445,74		
14	11 579,04	12 065,60	12 572,62	12 922,41	13 100,93	13 651,45	14 225,11	14 822,86
13	10 233,93	10 663,98	11 112,09	11 421,25	11 579,04			
12	9 045,09	9 425,17	9 821,23	10 094,47	10 233,93	10 663,98	11 112,09	11 579,04
11	7 994,35	8 330,28	8 680,33	8 921,83	9 045,09	9 425,17	9 821,23	10 233,93
10	7 065,67	7 362,57	7 671,96	7 885,41	7 994,35	8 330,28	8 680,33	9 045,09
9	6 244,87	6 507,29	6 780,73	6 969,38	7 065,67			
8	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 159,77	6 244,87	6 507,29	6 780,73	7 065,67
7	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 444,21	5 519,42	5 751,35	5 993,03	6 244,87
6	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 811,77	4 878,24	5 083,24	5 296,84	5 519,42
5	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 252,80	4 311,55	4 492,73	4 681,52	4 878,24
4	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 758,76	3 810,69	3 970,82	4 137,68	4 311,55
3	2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 322,12	3 368,02	3 509,54	3 657,02	3 810,69
2	2 630,96	2 741,52	2 856,72	2 936,20	2 976,76	3 101,85	3 232,19	3 368,02
1	2 325,33	2 423,04	2 524,86	2 595,11	2 630,96			

#### Artigo 9.º

A partir de 1 de Maio de 2004 e até 30 de Abril de 2011 e em derrogação do disposto na parte B do anexo I do Estatuto, no que respeita aos funcionários dos graus AD 12 e AD 13 e do grau AST 10, as percentagens referidas no n.º 2 do artigo 6.º do Estatuto são as seguintes:

Grau	De 1 de Maio de 2004 até:						
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	30.4.2011
A*/AD 13	—	—	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
A*/AD 12	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	25 %
B*/AST 10	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %

#### Artigo 10.º

1. Os funcionários em actividade nas categorias C ou D antes de 1 de Maio de 2004 serão afectados em 1 de Maio de 2006 às carreiras que permitem promoções:

- a) Na antiga categoria C, até ao grau AST 7;
- b) Na antiga categoria D, até ao grau AST 5.

2. Relativamente a estes funcionários, em 1 de Maio de 2004 e em derrogação do disposto na parte B do anexo I do Estatuto, as percentagens referidas no n.º 2 do artigo 6.º do Estatuto são as seguintes:

Carreira C							
Grau	De 1 de Maio de 2004 até:						Depois de 30.4.2010
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	
C*/AST 7	—	—	—	—	—	—	—
C*/AST 6	5 %	5 %	5 %	10 %	15 %	20 %	20 %
C*/AST 5	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
C*/AST 4	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
C*/AST 3	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
C*/AST 2	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %
C*/AST 1	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %	25 %

Carreira D							
Grau	De 1 de Maio de 2004 até:						Depois de 30.4.2010
	30.4.2005	30.4.2006	30.4.2007	30.4.2008	30.4.2009	30.4.2010	
D*/AST 5	—	—	—	—	—	—	—
D*/AST 4	5 %	5 %	5 %	10 %	10 %	10 %	10 %
D*/AST 3	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
D*/AST 2	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %	22 %
D*/AST 1	—	—	—	—	—	—	—

3. Um funcionário a que seja aplicável o disposto no n.º 1 pode, sem restrições, tornar-se membro do grupo de funções de assistente se tiver sido aprovado num concurso geral ou com base num procedimento de certificação. O procedimento de certificação será baseado na antiguidade, experiência, mérito e nível de instrução dos funcionários e na disponibilidade de postos no grupo de funções AST. Uma comissão mista analisará as candidaturas dos funcionários para efeitos de certificação. As instituições aprovarão as disposições de execução deste procedimento antes de 1 de Maio de 2004. Quando necessário, as instituições aprovarão disposições específicas para ter em conta passagens que tenham por efeito alterar as taxas de promoção aplicáveis.

4. Juntamente com o relatório apresentado nos termos do n.º 3 do artigo 6.º do Estatuto, a Comissão fornecerá igualmente informação sobre as implicações financeiras da percentagem de promoções previstas no presente anexo e sobre a integração de funcionários ao serviço antes de 1 de Maio de 2004 no novo sistema de carreiras, bem como a aplicação do procedimento de certificação.

5. O presente artigo não se aplica aos funcionários que mudarem de categoria após 1 de Maio de 2004.

#### Artigo 11.º

O n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto não é aplicável às promoções que produzam efeitos antes de 1 de Maio de 2006.

## Secção 2

## Artigo 12.º

1. Entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2004 a referência aos graus nos grupos de funções AST e AD nos n.ºs 2 e 3 do artigo 31.º do Estatuto deverá ser feita de acordo com a correspondência seguinte:

- de AST 1 a AST 4: C\*1 a C\*2 e B\*3 a B\*4,
- de AD 5 a AD 8: A\*5 a A\*8,
- AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A\*9, A\*10, A\*11, A\*12.

2. O disposto no n.º 3 do artigo 5.º do Estatuto não é aplicável aos funcionários recrutados a partir das listas de candidatos aprovados estabelecidas na sequência de concursos publicados antes de 1 de Maio de 2004.

3. Os funcionários que tenham sido inscritos numa lista de candidatos aprovados em concursos antes de 1 de Maio de 2006 e recrutados entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006 são classificados:

- quando a lista tenha sido estabelecida para as categorias A\*, B\* ou C\*, no grau publicado no concurso,
- quando a lista tenha sido estabelecida para as categorias A, LA, B ou C, de acordo com o seguinte quadro:

Grau do concurso	Grau de recrutamento
A8/LA8	A*5
A7/LA7 e A6/LA6	A*6
A5/LA5 e A4/LA4	A*9
A3/LA3	A*12
A2	A*14
A1	A*15
B5 e B4	B*3
B3 e B2	B*4
C5 e C4	C*1
C3 e C2	C*2

## Artigo 13.º

1. Os funcionários que tenham sido inscritos numa lista de candidatos aprovados em concursos antes de 1 de Maio de 2006 e recrutados após essa data são classificados de acordo com o seguinte quadro:

Grau do concurso	Grau de recrutamento	
A8/LA8	A*5	AD 5
A7/LA7 e A6/LA6	A*6	AD 6
	A*7	AD 7
	A*8	AD 8

A5/LA5 e A4/LA4	A*9	AD 9
	A*10	AD 10
	A*11	AD 11
A3/LA3	A*12	AD 12
A2	A*14	AD 14
A1	A*15	AD 15
B5 e B4	B*3	AST 3
B3 e B2	B*4	AST 4
C5 e C4	C*1	AST 1
C3 e C2	C*2	AST 2

2. Em derrogação do n.º 3 do artigo 12.º e do n.º 1 do presente artigo, as instituições podem recrutar funcionários que exerçam funções de jurista-linguista de grau A\*7 ou AD 7, respectivamente, que tenham sido inscritos numa lista de candidatos aprovados num concurso de grau LA 7 e LA 6 ou de grau A\*7 antes de 1 de Maio de 2006. Contudo, a entidade competente para proceder a nomeações pode, tendo em conta a formação e experiência específica para o lugar do interessado, conceder-lhe uma bonificação de antiguidade no grau; a bonificação não pode exceder 48 meses.

### Secção 3

#### Artigo 14.º

Em derrogação do n.º 1 do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, o abono por filhos a cargo é substituído pelos seguintes montantes:

1 de Maio-31 de Dezembro de 2004:	260,96 EUR
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2005:	274,05 EUR
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2006:	287,15 EUR
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2007:	300,25 EUR
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2008:	313,34 EUR.

Estes montantes serão anualmente adaptados numa percentagem igual à da adaptação anual prevista no anexo XI do Estatuto.

#### Artigo 15.º

Sem prejuízo do n.º 2 do artigo 3.º do anexo VII do Estatuto, o montante do abono por cada filho a cargo de idade inferior a cinco anos ou que ainda não frequente uma escola primária ou secundária a tempo inteiro, é substituído pelos seguintes montantes:

1 Maio 2004-31 de Agosto de 2005:	15,95 EUR
1 de Setembro de 2005-31 de Agosto de 2006:	31,90 EUR
1 de Setembro de 2006-31 de Agosto de 2007:	47,84 EUR
1 de Setembro de 2007-31 de Agosto de 2008:	63,79 EUR.

Estes montantes serão anualmente adaptados numa percentagem igual à da adaptação anual prevista no anexo XI do Estatuto.

#### Artigo 16.º

Sem prejuízo do artigo 3.º do anexo VII do Estatuto, qualquer funcionário que beneficie de um abono escolar de montante fixo continua a receber esse abono, desde que as condições em que lhe foi concedido estejam preenchidas, até 31 de Agosto de 2008. No entanto, os montantes dos pagamentos de montante fixo serão, reduzidos para 80 % do seu valor de 30 de Abril de 2004, em 1 de Setembro de 2004, para 60 % desse valor, em 1 de Setembro de 2006, para 40 % desse valor e para 20 % desse valor em 1 de Setembro de 2007.

#### Artigo 17.º

Durante o período compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2008, sem prejuízo do n.º 2 do artigo 17.º do anexo VII do Estatuto, é possível transferir um montante suplementar, sujeito às seguintes condições:

- a) A transferência deve ter sido efectuada regularmente antes de 1 de Maio de 2004 e as condições requeridas para a sua autorização devem continuar a verificar-se;
- b) Este montante suplementar não pode ter por efeito aumentar o total das transferências mensais para além dos limiares a seguir indicados, expressos em percentagem do montante total transferido antes de 1 de Maio de 2004:

1 de Maio-31 de Dezembro de 2004:	100 %
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2005:	80 %
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2006:	60 %
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2007:	40 %
1 de Janeiro-31 de Dezembro de 2008:	20 %.

#### Artigo 18.º

1. Os beneficiários que, no mês anterior a 1 de Maio de 2004, tinham direito ao subsídio fixo a que se refere o antigo artigo 4.º-A do anexo VII do Estatuto conservá-lo-ão a título pessoal até ao grau 6. Os montantes do subsídio serão adaptados anualmente numa percentagem igual à utilizada para a adaptação anual das remunerações a que se refere o anexo XI do Estatuto. Sempre que, devido à supressão do subsídio fixo, a remuneração líquida de um funcionário que tenha sido promovido ao grau 7 seja inferior à remuneração líquida que recebia, e se todas as outras condições permanecerem inalteradas no último mês anterior à promoção, este funcionário tem direito a um subsídio compensatório igual à diferença até à sua próxima subida de escalão no grau.

2. Os funcionários das categorias C e D que antes de 1 de Maio de 2004 não tenham integrado sem restrições o grupo de funções AST nos termos do n.º 3 do artigo 10.º do presente anexo, continuam a ter direito à concessão de descanso de compensação 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 efectuadas as horas extraordinárias, tal como é previsto no anexo VI do Estatuto.

#### Artigo 19.º

Sempre que no decurso do período transitório compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2008, a remuneração líquida mensal de um funcionário antes da aplicação de qualquer coeficiente de correcção seja inferior à remuneração líquida que teria recebido na mesma situação pessoal no mês anterior a 1 de Maio de 2004, este funcionário tem direito a um subsídio compensatório igual à diferença. Esta disposição não é aplicável sempre que a redução da remuneração líquida resulte da adaptação anual das remunerações a que se refere o anexo XI do Estatuto. Esta garantia relativa ao rendimento líquido não abrange a contribuição especial, as alterações da taxa de contribuição para o regime de pensão ou as alterações das condições para a transferência de uma parte da remuneração.

### Secção 4

#### Artigo 20.º

1. As pensões dos funcionários aposentados antes de 1 de Maio de 2004, estarão sujeitas ao coeficiente de correcção referido na alínea b) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto utilizado relativamente ao Estado-Membro em que o beneficiário da pensão prove ter estabelecido a sua residência principal.

O coeficiente mínimo de correcção aplicável é 100.

Se o beneficiário da pensão fixar a sua residência num país terceiro, o coeficiente de correcção aplicável será 100.

Em derrogação do artigo 45.º do anexo VIII, a pensão de beneficiários que residem num Estado-Membro será paga na moeda do Estado-Membro de residência nas condições previstas no n.º 2 do artigo 63.º do Estatuto.

2. Em derrogação do primeiro parágrafo do n.º 1, de 1 de Maio de 2004 até 1 de Maio de 2009, as pensões calculadas antes de 1 de Maio de 2004 serão adaptadas por aplicação da média dos coeficientes de correcção a que se referem as alíneas a) e b) do n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto, utilizados para o Estado-Membro em que o beneficiário da pensão prove ter estabelecido a sua residência principal. Esta média é calculada com base no coeficiente de correcção previsto no seguinte quadro:

A partir de	1.5.2004	1.5.2005	1.5.2006	1.5.2007	1.5.2008
%	80 % alínea a) 20 % alínea b)	60 % alínea a) 40 % alínea b)	40 % alínea a) 60 % alínea b)	20 % alínea a) 80 % alínea b)	100 % alínea b)

Sempre que pelo menos um dos coeficientes previstos no n.º 5 do artigo 3.º do anexo XI do Estatuto seja alterado, a média é igualmente alterada com efeitos a partir da mesma data.

3. Para os funcionários recrutados antes de 1 de Maio de 2004 que não estiverem aposentados em 1 de Maio de 2004, o método de cálculo previsto nos números anteriores será aplicável no momento em que os direitos à pensão são calculados:

- a) Em anuidades da pensão de aposentação, na acepção do artigo 3.º do anexo VIII do Estatuto, adquiridas antes de 1 de Maio de 2004; e
- b) Em anuidades da pensão de aposentação decorrentes de uma transferência nos termos do artigo 11.º do anexo VIII relativa aos direitos de pensão adquiridos ao abrigo do regime de pensões de origem antes de 1 de Maio de 2004 pelo funcionário que tenha entrado ao serviço antes de 1 de Maio de 2004.

As pensões destes funcionários só estarão sujeitas ao coeficiente de correcção se a residência do funcionário coincidir com a do país do lugar de origem na acepção do artigo 7.º, n.º 3 do anexo VII. No entanto, por razões familiares ou médicas, os funcionários aposentados podem, a título excepcional, solicitar à entidade competente a alteração do respectivo lugar de origem. Tal decisão só pode ter lugar após apresentação, pelo interessado, de documentos que justifiquem devidamente o seu pedido.

Em derrogação do artigo 45.º do anexo VIII, as pensões de beneficiários residentes num Estado-Membro será paga na moeda do Estado-Membro de residência nas condições previstas no n.º 2 do artigo 63.º do Estatuto.

4. O presente artigo é aplicável, por analogia, aos beneficiários do subsídio de invalidez e dos subsídios previstos nos artigos 41.º e 50.º do Estatuto e dos Regulamentos (CEE) n.º 1857/89, (CE, Euratom, CECA) n.º 2688/95 <sup>(1)</sup>, (CE, Euratom, CECA) n.º 2689/95 <sup>(2)</sup>, (CE, Euratom) n.º 1746/2002, (CE, Euratom) n.º 1747/2002 e (CE, Euratom) n.º 1748/2002. No entanto, o presente artigo não se aplica aos beneficiários do subsídio referido no artigo 41.º do Estatuto que residem no país do seu último local de afectação.

#### Artigo 21.º

Em derrogação da segunda frase do segundo parágrafo do artigo 77.º, o funcionário que tiver entrado ao serviço antes de 1 de Maio de 2004 adquire 2 % do vencimento referido naquela disposição por anuidade, calculado nos termos do artigo 3.º do anexo VIII.

<sup>(1)</sup> JO L 280 de 23.11.1995, p. 1. Regulamento com a redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98 (JO L 307 de 17.11.1998, p. 1).

<sup>(2)</sup> JO L 280 de 23.11.1995, p. 4. Regulamento com a redacção que lhe foi dada pelo Regulamento (CE, CECA, Euratom) n.º 2458/98.

## Artigo 22.º

1. Os funcionários com idade igual ou superior a 50 anos ou com 20 anos de serviço ou mais em 1 de Maio de 2004 adquirirão o direito à pensão de aposentação aos 60 anos de idade.

Os funcionários que tenham entre 30 e 49 anos de idade em 1 de Maio de 2004 adquirem o direito à pensão de aposentação na idade fixada no quadro seguinte:

Idade em 1 de Maio de 2004	Idade de aposentação
49 anos de idade	60 anos de idade 2 meses
48 anos de idade	60 anos de idade 4 meses
47 anos de idade	60 anos de idade 6 meses
46 anos de idade	60 anos de idade 8 meses
45 anos de idade	60 anos de idade 10 meses
44 anos de idade	61 anos de idade 0 meses
43 anos de idade	61 anos de idade 2 meses
42 anos de idade	61 anos de idade 4 meses
41 anos de idade	61 anos de idade 6 meses
40 anos de idade	61 anos de idade 8 meses
39 anos de idade	61 anos de idade 10 meses
38 anos de idade	61 anos de idade 11 meses
37 anos de idade	62 anos de idade 0 meses
36 anos de idade	62 anos de idade 1 mês
35 anos de idade	62 anos de idade 2 meses
34 anos de idade	62 anos de idade 4 meses
33 anos de idade	62 anos de idade 5 meses
32 anos de idade	62 anos de idade 6 meses
31 anos de idade	62 anos de idade 7 meses
30 anos de idade	62 anos de idade 8 meses

Os funcionários que tenham menos de 30 anos de idade em 1 de Maio de 2004 adquirem o direito à pensão de aposentação aos 63 anos de idade.

Para os funcionários em actividade antes de 1 de Maio de 2004, a idade de aposentação a ter em consideração para todas as referências à idade de aposentação no presente Estatuto será determinada de acordo com as disposições anteriores, salvo disposição em contrário previstas no Estatuto.

2. Sem prejuízo do disposto no artigo 2.º do anexo VIII, se o funcionário que entrou ao serviço antes de 1 de Maio de 2004 permanecer em funções após a idade em que teria adquirido o direito a uma pensão de aposentação, tem direito a um acréscimo da percentagem da sua pensão 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.

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 Maio de 2004 e que trabalhe a tempo parcial, contribuir para o regime de pensões proporcionalmente ao período em que trabalhou, os acréscimos de direitos, previstos no presente número, serão aplicados na mesma proporção.

Para os funcionários de idade igual ou superior a 50 anos ou com 20 anos de serviço ou mais, o acréscimo da pensão previsto no parágrafo anterior será igual a 5 % do montante dos direitos à pensão adquiridos aos 60 anos de idade. Para os funcionários de idade compreendida entre 40 e 49 anos, o acréscimo máximo de pensão será de 3,0 % do vencimento tido em conta para o cálculo da pensão, sem que esta possa exceder 4,5 % dos direitos à pensão adquiridos por esses funcionários aos 60 anos de idade. Para os funcionários de idade compreendida entre 35 e 39 anos, o acréscimo máximo de pensão será de 2,75 % do vencimento tido em conta para o cálculo da pensão, sem que esta possa exceder 4,0 % dos direitos à pensão adquiridos por esses funcionários aos 60 anos de idade. Para os funcionários de idade compreendida entre 30 e 34 anos, o acréscimo máximo de pensão será de 2,5 % do vencimento tido em conta para o cálculo da pensão, sem que esta possa exceder 3,5 % dos direitos à pensão adquiridos por esses funcionários aos 60 anos de idade. Para os funcionários de idade inferior a 30 anos, o acréscimo máximo de pensão será de 2,0 % do vencimento tido em conta para o cálculo da pensão.

3. Se, em casos individuais excepcionais, a introdução das nossas disposições sobre pensões conduzir a um efeito inequitativo sobre os direitos de pensão de certos funcionários, de forma que defira significativamente das reduções médias, a Comissão proporá ao Conselho medidas adequadas de compensação. O Conselho deliberará sobre esta proposta pela maioria qualificada prevista no primeiro travessão do n.º 2 do artigo 205.º do Tratado CE.

4. O funcionário que tiver entrado ao serviço antes de 1 de Maio de 2004 e que, após aplicação dos artigos 2.º, 3.º e 11.º do anexo VIII, não conseguir atingir, aos 65 anos de idade, o montante máximo de pensão de aposentação previsto no segundo parágrafo do artigo 77.º do Estatuto, pode adquirir direitos de pensão suplementares sujeitos a este limite máximo.

As contribuições a pagar pelo funcionário em causa corresponderão à totalidade dos montantes a cargo do interessado e da instituição, de acordo com o n.º 2 do artigo 83.º do Estatuto. A Comissão, através de disposições gerais de execução, estabelecerá o método de cálculo das contribuições a pagar pelos funcionários em causa, de modo a assegurar que essa aquisição garanta o equilíbrio actuarial e o método seja aplicado sem subsídios financeiros do regime de pensões das instituições europeias. A Comissão aprovará essas disposições gerais de execução antes de 1 de Janeiro de 2005.

Os funcionários em causa podem beneficiar desta medida durante um período de cinco anos a contar de 1 de Maio de 2004, com um período máximo de contribuições de: três meses para os funcionários com idades compreendidas entre 45 e 49 anos em 1 de Maio de 2004; nove meses para os funcionários com idades compreendidas entre 38 e 44 anos nessa data; quinze meses para os funcionários com idades compreendidas entre 30 e 37 anos nessa data; e dois anos para os funcionários de idade inferior a 30 anos nessa data.



*Artigo 23.º*

1. Sem prejuízo do artigo 52.º do Estatuto, a aplicação da alínea b) do artigo 9.º do anexo VIII do Estatuto pode ser solicitada pelos funcionários que entraram ao serviço antes de 1 de Maio de 2004, e que cessem funções antes da idade em que teriam adquirido o direito a uma pensão de aposentação, de acordo com o artigo 22.º do presente anexo:

- a) A partir da idade de 45 anos ou quando tenham 20 anos de serviço ou mais em 1 de Maio de 2004;
- b) A partir da idade determinada de acordo com o quadro de correspondência seguinte, para os funcionários de idade superior a 45 anos em 1 de Maio de 2004:

Idade em 1 de Maio de 2004	Idade de pensão imediata
45 anos de idade ou mais	50 anos de idade 0 meses
44 anos de idade	50 anos de idade 6 meses
43 anos de idade	51 anos de idade 0 meses
42 anos de idade	51 anos de idade 6 meses
41 anos de idade	52 anos de idade 0 meses
40 anos de idade	52 anos de idade 6 meses
39 anos de idade	53 anos de idade 0 meses
38 anos de idade	53 anos de idade 6 meses
37 anos de idade	54 anos de idade 0 meses
36 anos de idade	54 anos de idade 6 meses
35 anos de idade ou menos	55 anos de idade 0 meses

2. Nesses casos, além da redução dos direitos à pensão de aposentação a que se refere o artigo 9.º do anexo VIII para os funcionários que cessem funções antes da idade de 55 anos, os direitos de pensão adquiridos serão ainda objecto de uma redução suplementar de 4,483 % se o gozo da pensão tiver início aos 54 anos de idade; de 8,573 % se tiver início aos 53 anos de idade; de 12,316 % se tiver início aos 52 anos de idade; de 15,778 % se tiver início aos 51 anos de idade; e de 18,934 % se o gozo da pensão de aposentação tiver início aos 50 anos de idade.

*Artigo 24.º*

1. No caso de uma pensão fixada antes de 1 de Maio de 2004, o direito do titular à pensão continuará 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. No entanto, as regras respeitantes às prestações familiares e aos coeficientes de correcção em vigor a partir de 1 de Maio de 2004 são imediatamente aplicáveis, sem prejuízo da aplicação do artigo 20.º do presente anexo.

Em derrogação do primeiro parágrafo, os titulares de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de sobrevivência podem solicitar a aplicação do citado regime a partir de 1 de Maio de 2004.

2. Quando as presentes disposições entrarem em vigor, o montante nominal da pensão líquida recebida antes de 1 de Maio de 2004 será garantido. No entanto, este montante garantido será adaptado em caso de alteração da situação familiar ou do país de residência do interessado. Em relação aos funcionários que se aposentem entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2007, o montante nominal da pensão líquida recebida à data da aposentação será garantido, com referência às disposições estatutárias em vigor no dia da aposentação.

Para efeitos de aplicação do primeiro parágrafo, se a pensão calculada com base nas disposições em vigor for inferior à pensão nominal tal como a seguir definida, será concedido um montante compensatório igual à diferença.

Para os titulares de uma pensão antes de 1 de Maio de 2004, a pensão nominal será calculada mensalmente tendo em conta a situação familiar e o país de residência no momento do cálculo, bem como as regras do Estatuto em vigor no dia anterior a 1 de Maio de 2004.

Em relação aos funcionários que se aposentam entre 1 de Maio de 2004 e 31 de Dezembro de 2007, a pensão nominal será calculada mensalmente tendo em conta a situação familiar e o país de residência no momento do cálculo, bem como as regras do Estatuto em vigor no dia em que se aposentem.

Em caso de morte após 1 de Maio de 2004, de um titular de uma pensão fixada antes dessa data, a pensão de sobrevivência será fixada tendo em conta a pensão nominal garantida de que beneficiava o funcionário que morreu.

3. Desde que os titulares de um pensão de invalidez não tenham solicitado o benefício das disposições aplicáveis após 1 de Maio de 2004, e não tenham sido declarados aptos a retomar funções, as suas pensões de invalidez assim mantidas serão consideradas pensões de aposentação a partir do momento em que os respectivos titulares atinjam a idade de 65 anos.

4. Os n.ºs 1 e 2 do presente artigo aplicam-se aos beneficiários dos subsídios pagos ao abrigo dos artigos 41.º e 50.º do Estatuto ou do Regulamento (CEE) n.º 1857/89, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2688/95, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2689/95, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1746/2002, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1747/2002 ou do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1748/2002. No entanto, as suas pensões de aposentação serão fixadas de acordo com as regras em vigor no dia em que comecem a ser pagas.

#### Artigo 25.º

1. No que respeita às pensões fixadas antes de 1 de Maio de 2004, o grau utilizado para o cálculo da pensão será determinado de acordo com os quadros constantes do n.º 1 do artigo 2.º e do n.º 1 do artigo 8.º do presente anexo.

O vencimento de base tido em conta para a fixação da pensão do titular será igual ao vencimento constante do quadro que figura no artigo 66.º do Estatuto para o novo grau assim determinado, no mesmo escalão, afectado de uma percentagem igual ao rácio entre o vencimento de base da antiga tabela e o da tabela do artigo 66.º do Estatuto no mesmo escalão.

No que se refere aos escalões da antiga tabela sem correspondência na tabela do artigo 66.º do Estatuto, o último escalão do mesmo grau será utilizado como referência para o cálculo da percentagem referida no segundo parágrafo.

Para os escalões do grau D4 da antiga tabela, o primeiro escalão do primeiro grau será utilizado como referência para o cálculo da percentagem referida no segundo parágrafo.

2. A título transitório, o vencimento de base na aceção dos artigos 77.º e 78.º e do anexo VIII do Estatuto é determinado por aplicação do factor de multiplicação correspondente, definido no artigo 7.º, ao vencimento correspondente ao grau do funcionário tido em conta para a fixação do direito à pensão de aposentação ou ao subsídio de invalidez, de acordo com o quadro constante do artigo 66.º do Estatuto.

Para os escalões da antiga tabela sem correspondência na tabela constante do artigo 66.º do Estatuto, o último escalão do mesmo grau será utilizado como referência para o cálculo do factor de multiplicação.

Quanto às pensões de aposentação e aos subsídios de invalidez fixados entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006, é aplicável o n.º 1 do artigo 8.º

3. No que se refere aos titulares de uma pensão de sobrevivência, são aplicáveis os n.ºs 1 e 2 por referência ao funcionário ou antigo funcionário que tenha morrido.

4. Os n.ºs 1 e 2 do presente artigo são aplicáveis por analogia aos beneficiários de um dos subsídios pagos ao abrigo dos artigos 41.º e 50.º do Estatuto ou do Regulamento (CEE) n.º 1857/89, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2688/95, do Regulamento (CE, Euratom, CECA) n.º 2689/95, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1746/2002, do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1747/2002 ou do Regulamento (CE, Euratom) n.º 1748/2002.

#### Artigo 26.º

1. Os requerimentos relativos ao benefício da transferência de direitos nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto apresentados antes de 1 de Maio de 2004 serão tratados de acordo com as regras em vigor no momento da sua apresentação.

2. Se em 1 de Maio de 2004 o prazo previsto no n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto ainda não estiver ultrapassado, os funcionários interessados que não tenham apresentado esse pedido no prazo anteriormente fixado, ou cujo pedido tenha sido rejeitado por ter sido apresentado fora do prazo, ainda poderão apresentar, ou voltar a apresentar, um requerimento de transferência nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto.

3. Os funcionários que tenham requerido a transferência dentro do prazo, mas que tenham rejeitado a proposta que lhes foi apresentada, que não tenham requerido a transferência nos prazos previstos anteriormente, ou cujos pedidos tenham sido rejeitados por terem sido apresentados fora de prazo, poderão apresentar ou voltar a apresentar o referido pedido até 31 de Outubro de 2004, no máximo.

4. Nos casos previstos nos n.ºs 2 e 3 do presente artigo, a instituição em que o funcionário presta serviço determinará o número de anuidades a tomar em consideração de acordo com o seu próprio regime nos termos do n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto. No entanto, para efeitos do n.º 3 do presente artigo, a idade e o grau do funcionário a ter em conta são os relativos à data da sua nomeação como funcionário.

5. O funcionário que tenha aceite transferir os seus direitos de pensão de acordo com o n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto antes de 1 de Maio de 2004, pode solicitar um novo cálculo da bonificação já obtida no regime de pensões das instituições comunitárias nos termos daquele artigo. O novo cálculo será baseado nos parâmetros em vigor no momento em que a bonificação foi obtida, adaptados nos termos do artigo 22.º do presente anexo.

6. Os funcionários que tenham obtido uma bonificação nos termos do n.º 1 podem solicitar a aplicação do n.º 5, a partir da notificação da bonificação no âmbito do regime de pensões das instituições comunitárias.

#### Artigo 27.º

1. No momento do cálculo do equivalente actuarial referido no n.º 1 do artigo 11.º e na alínea b) do n.º 1 do artigo 12.º do anexo VIII do Estatuto, o funcionário ou agente temporário beneficiará, no que respeita à parte dos seus direitos correspondentes a períodos de serviços anteriores a 1 de Maio de 2004, da aplicação das disposições seguintes.

O equivalente actuarial da pensão de aposentação não pode ser inferior à soma:

- a) Do montante das importâncias descontadas do seu vencimento de base como contribuições para a pensão, acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano;
- b) De uma compensação por cessação de funções proporcional ao tempo de serviço efectivamente prestado, calculada com base num mês e meio do último vencimento de base que tenha sido sujeito a desconto por cada ano de serviço;
- c) Da importância total paga às Comunidades de acordo com o n.º 2 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto, acrescido dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano.

2. Todavia, sempre que o funcionário ou agente temporário cesse definitivamente funções por rescisão ou termo do seu contrato, a compensação por cessação de funções a pagar ou o equivalente actuarial a transferir, serão fixados em função da decisão tomada com base na alínea h) do n.º 1 do artigo 9.º do anexo IX do Estatuto.

3. Excepto se beneficiaram dos n.ºs 2 ou 3 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto, os funcionários que estejam ao serviço em 1 de Maio de 2004 e que, por não terem a opção de transferência prevista no n.º 1 do artigo 11.º desse anexo, teriam tido direito ao pagamento de uma compensação por cessação de funções nos termos das regras previstas no Estatuto em vigor antes de 1 de Maio de 2004, conservam o direito ao pagamento de uma compensação por cessação de funções calculado de acordo com as regras vigentes antes desta data.

#### Artigo 28.º

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, têm direito, no momento da aposentação, a um ajustamento actuarial dos direitos de pensão adquiridos como agentes temporários, que terá em conta a mudança da sua idade de aposentação, na acepção do artigo 77.º do Estatuto.

#### Artigo 29.º

Aos agentes temporários contratados antes de 1 de Maio de 2004, de acordo com o Regime aplicável aos outros agentes, para exercer funções junto de um grupo político do Parlamento Europeu, não se aplica o requisito do n.º 3 do artigo 29.º do Estatuto de que o agente temporário tenha passado com êxito num processo de selecção, de acordo com a alínea a) do n.º 3 do artigo 12.º do Regime aplicável aos outros agentes.

### ANEXO XIII.1

#### Lugares-tipo durante o período transitório

Lugares-tipo de cada categoria, de acordo com o previsto na alínea n) do artigo 4.º do presente anexo:

<b>Categoria A</b>	<b>Categoria C</b>
A*5 Administrador/ Administrador de investigação/Investigação Administrador linguista	C*1 Secretário/contínuo C*2 Secretário/contínuo C*3 Secretário/contínuo
A*6 Administrador/ Administrador de investigação/ Administrador linguista	C*4 Secretário/contínuo C*5 Secretário/contínuo C*6 Secretário/contínuo
A*7 Administrador/ Administrador de investigação/ Administrador linguista	C*7 Secretário/contínuo
A*8 Administrador/ Administrador de investigação/ Administrador linguista	
A*9 Chefe de Unidade/ Administrador/ Administrador de investigação/ Administrador linguista	
A*10 Chefe de Unidade/ Administrador/ Administrador de investigação/ Administrador linguista	

- A\*11 Chefe de Unidade/  
Administrador/  
Administrador de investigação/  
Administrador linguista
- A\*12 Chefe de Unidade/  
Administrador/  
Administrador de investigação/  
Administrador linguista
- A\*13 Chefe de Unidade/  
Administrador/  
Administrador de investigação/  
Administrador linguista
- A\*14 Administrador de investigação/  
Administrador linguista/  
Administrador/Chefe de Unidade  
Director
- A\*15 Director/ Director-geral
- A\*16 Director-Geral

**Categoria B**

- B\*3 Assistente/Assistente de investigação
- B\*4 Assistente/Assistente de investigação
- B\*5 Assistente/Assistente de investigação
- B\*6 Assistente/Assistente de investigação
- B\*7 Assistente/Assistente de investigação
- B\*8 Assistente/Assistente de investigação
- B\*9 Assistente/Assistente de investigação
- B\*10 Assistente/Assistente de investigação
- B\*11 Assistente/Assistente de investigação

**Categoria D**

- D\*1 Agente
- D\*2 Agente
- D\*3 Agente
- D\*4 Agente
- D\*5 Agente»
-

## ANEXO II

**ALTERAÇÕES AO REGIME APLICÁVEL AOS OUTROS AGENTES DAS COMUNIDADES EUROPEIAS**

O Regime aplicável aos outros agentes das Comunidades Europeias é alterado do seguinte modo:

1. O artigo 1.º é alterado do seguinte modo:

a) No segundo travessão, após a expressão «agente auxiliar», é aditada a expressão:

«até à data prevista no artigo 52.º»;

b) Após o travessão «— de agente auxiliar», é inserido o seguinte travessão:

«— de agente contratual»;

c) É aditado o seguinte parágrafo:

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

2. Na alínea c) do artigo 2.º, a expressão:

«ou junto do presidente eleito de uma instituição ou de um órgão das Comunidades ou de um grupo político do Parlamento Europeu,»

passa a ter a seguinte redacção:

«ou junto do presidente eleito de uma instituição ou de um órgão das Comunidades ou de um grupo político do Parlamento Europeu, ou do Comité das Regiões ou de um grupo do Comité Económico e Social Europeu,»;

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

a) No primeiro travessão da alínea b), a expressão «das categorias B, C, D, ou do quadro linguístico» é substituída pela expressão «do grupo de funções de assistentes (a seguir designados por "AST")»;

b) No segundo travessão da alínea b), a expressão «da categoria A, excepto dos graus A 1 e A 2» é substituída pela expressão

«do grupo de funções de administradores (a seguir designados por "AD"), excepto os funcionários superiores (director-geral ou equivalente, dos graus AD 16 ou AD 15, e director ou equivalente, dos graus AD 15 ou AD 14);»;

4. Após o artigo 3.º são inseridos os seguintes artigos:

«Artigo 3.º-A

1. Para efeitos do presente Regime, entende-se por "agente contratual", o agente não afectado a um lugar previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente à instituição em causa e contratado para exercer funções a tempo parcial ou a tempo inteiro:

a) Numa instituição, para executar tarefas manuais ou administrativas de apoio;

- b) Nas agências referidas no n.º 2 do artigo 1.º-A do Estatuto;
- c) Noutros organismos na União Europeia criados, após consulta ao Comité do Estatuto, por instrumentos jurídicos específicos emanados de uma ou de mais instituições e que autorizem o recurso a este tipo de pessoal;
- d) Nas Representações e Delegações das instituições da Comunidade;
- e) Noutros organismos situados no exterior da União Europeia.

2. Com base na informação fornecida por todas as instituições, a Comissão apresentará anualmente um relatório à autoridade orçamental sobre o recrutamento de agentes contratuais o qual deve declarar se o número total dos agentes contratuais permaneceu dentro do limite de 75 % da totalidade dos efectivos das agências, outros organismos na União Europeia, Representações e Delegações das instituições da Comunidade e outros organismos situados no exterior da União Europeia, respectivamente. Se este limite não tiver sido respeitado, a Comissão proporá às agências, outros organismos na União Europeia, Representações e Delegações das instituições da Comunidade e outros organismos situados no exterior da União Europeia, respectivamente, que tomem as medidas de correcção apropriadas.

#### Artigo 3.º-B

Para efeitos do presente Regime, entende-se por “agente contratual para o desempenho de tarefas auxiliares”, o agente admitido numa instituição dentro dos limites previstos no artigo 88.º em um dos grupos de funções a que se refere o artigo 89.º, para:

- a) Exercer, a tempo completo ou a tempo parcial, tarefas que não sejam as referidas na alínea a) do n.º 1 do artigo 3.º-A, sem estar afectado a um lugar previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente à instituição em causa;
- b) Substituir, após as possibilidades de preenchimento temporário por funcionário da instituição terem sido analisadas, um funcionário ou agente que se encontre temporariamente impedido de exercer as suas funções, nomeadamente:
  - i) funcionários ou agentes temporários do grupo de funções AST,
  - ii) excepcionalmente, funcionários ou agentes temporários do grupo de funções AD que ocupem um lugar altamente especializado, excepto chefes de unidade, directores e directores-gerais e funções equivalentes.

O recurso aos agentes contratuais para o desempenho de tarefas auxiliares é excluído quando for aplicável o artigo 3.º-A.»;

5. O artigo 4.º passa a ter a seguinte redacção:

#### «Artigo 4.º

Para efeitos do presente regime, entende-se por “agente local” o agente contratado em locais de afectação situados no exterior da União Europeia, de acordo com os usos locais, para executar tarefas manuais ou de serviço num lugar não previsto no quadro de efectivos anexo à secção do orçamento correspondente a cada instituição e remunerado por dotações globais inscritas para o efeito nessa secção do orçamento. É igualmente considerado agente local o agente contratado em locais de afectação situados fora da União Europeia para executar tarefas diferentes daquelas, quando, no interesse do serviço, não se justifique o seu desempenho por um funcionário ou um agente com uma outra qualidade, na acepção do artigo 1.º.»;

6. No artigo 6.º, segundo parágrafo, a expressão «segundo parágrafo do artigo 1.º» é substituída pela expressão «n.º 2 do artigo 1.º-A e artigo 1.º-B» e, a expressão «segundo parágrafo do artigo 2.º» é substituída pela expressão «n.º 2 do artigo 2.º»;
7. No artigo 7.º-A, «24.º-A» é substituído por «24.º-B»;

8. O artigo 8.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 8.º

Os agentes temporários a que se aplica a alínea a) do artigo 2.º podem ser contratados por tempo determinado ou indeterminado. Os contratos destes agentes contratados por tempo determinado só pode ser prorrogado uma vez, por um período determinado. Qualquer prorrogação subsequente do contrato converte-o em contrato por tempo indeterminado.

Os agentes temporários a que se aplicam as alíneas b) ou d) do artigo 2.º não podem ser contratados por prazo superior a quatro anos, embora os seus contratos possam ser celebrados por tempo inferior. Os respectivos contratos só podem ser prorrogados uma vez, por um prazo máximo de dois anos, e desde que a possibilidade de prorrogação tenha sido estipulada no contrato inicial e esteja dentro dos prazos fixados no contrato. No termo deste prazo, é obrigatoriamente posto termo às funções do agente na qualidade de agente temporário na acepção das presentes disposições. Após o termo do contrato, esses agentes só podem ocupar um lugar permanente na instituição se forem nomeados funcionários nas condições previstas no Estatuto.

Os agentes a que se refere a alínea c) do artigo 2.º serão contratados por tempo indeterminado.»;

9. A seguir ao artigo 9.º, é inserido o seguinte artigo:

«Artigo 9.º-A

A Comissão apresentará um relatório anual sobre o recurso a agentes temporários, incluindo o número de agentes, o nível e tipo de lugares, o equilíbrio geográfico e os recursos orçamentais para cada grupo de funções.»;

10. O artigo 10.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 10.º

Os artigos 1.º-D, 1.º-E, os n.ºs 1, 2, 3 e 4 do artigo 5.º e o artigo 7.º do Estatuto são aplicáveis por analogia.

O grau e o escalão em que um agente temporário é contratado devem ser mencionados no seu contrato.

A colocação de um agente temporário num lugar de grau superior àquele em que tenha sido admitido será registada num averbamento ao seu contrato de trabalho.

O título VIII do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários remunerados pelas dotações destinadas à investigação e investimento do orçamento geral da União Europeia. O título VIII-A do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes temporários afectos a um país terceiro;»

11. Ao artigo 12.º, são aditados os seguintes números:

«3. O Serviço de Selecção do Pessoal das Comunidades Europeias (a seguir designado “Serviço de Selecção”) prestará assistência às diferentes instituições, a pedido destas, tendo em vista a selecção de agentes temporários, em especial na definição dos conteúdos das provas e na organização dos processos de selecção. O Serviço de Selecção garantirá a transparência dos processos de selecção de agentes temporários ao abrigo das alíneas a), b) e c) do artigo 2.º

4. A pedido de uma instituição, o Serviço de Selecção garantirá, nos processos de selecção de agentes temporários, a aplicação das mesmas normas que para a selecção de funcionários.

5. Na medida do necessário, cada instituição aprovará disposições gerais de execução relativas aos processos de selecção de agentes temporários, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.»;



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

a) O terceiro parágrafo passa a ter a seguinte redacção:

«Pelo menos um mês antes do termo do estágio, será feito um relatório sobre a aptidão do agente temporário para desempenhar as tarefas correspondentes às suas funções, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório será comunicado ao interessado, que tem o direito de formular observações por escrito. O agente temporário que não tiver demonstrado aptidão para manter o seu lugar será despedido. Todavia, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode, em circunstâncias excepcionais, prorrogar o estágio por um período máximo de seis meses, eventualmente com afectação do agente temporário a outro serviço.»;

b) No quarto parágrafo, é revogada a expressão, «sem que o tempo de serviço possa exceder a duração normal do estágio.»;

13. No n.º 2 do artigo 15.º, é revogada a expressão «aos agentes referidos nas alíneas a), c) e d) do artigo 2.º»;

14. O primeiro parágrafo do artigo 16.º passa a ter a seguinte redacção:

«Os artigos 42.º-A e 42.º-B e os artigos 55.º a 61.º do Estatuto, relativos a licenças, a duração e horário de trabalho, a horas extraordinárias, a trabalho contínuo, ao dever de disponibilidade no local de trabalho ou no domicílio e a feriados são aplicáveis por analogia. As licenças especiais, as licenças parentais e as licenças para assistência a família não podem prolongar-se para além da duração do contrato.»;

15. O artigo 17.º é alterado do seguinte modo:

a) No segundo travessão do primeiro parágrafo, o número «seis» é substituído pelo número «doze».

b) No quarto parágrafo:

i) a expressão «que prove a impossibilidade de ser abrangido por um outro regime público contra os riscos referidos no artigo 28.º» é substituída pela expressão «que não exerça qualquer actividade profissional lucrativa»,

ii) a expressão «prevista neste artigo» é substituída pela expressão «contra os riscos referidos no artigo 28.º», e

iii) a expressão «necessárias à cobertura dos riscos referidos no artigo 28» é substituída pela expressão «previstas nesse artigo»;

16. O artigo 20.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 20.º

1. Os artigos 63.º, 64.º, 65.º e 65.º-A do Estatuto, relativos à moeda em que são expressas as remunerações, assim como à adaptação dessas remunerações, são aplicáveis por analogia.

2. Os artigos 66.º, 67.º, 69.º e 70.º do Estatuto, relativos aos vencimentos de base, às prestações familiares, ao subsídio de expatriação e ao subsídio por morte, são aplicáveis por analogia.

3. O artigo 66.º-A do Estatuto relativo à contribuição especial é aplicável por analogia aos agentes temporários.

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

17. No artigo 21.º, as palavras «3.º, 4.º e 4.º-A» são substituídas pelas palavras «3.º e 4.º» e a expressão «das prestações familiares, do subsídio de expatriação e do subsídio fixo temporário», é substituída pela expressão «das prestações familiares e do subsídio de expatriação.»;

18. O n.º 3 do artigo 24.º passa a ter a seguinte redacção:

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

- a) 976,85 EUR para o agente que tenha direito ao abono de lar; e
- b) 580,83 EUR para o agente que não tenha direito a este abono.

Quando dois cônjuges funcionários ou outros agentes das Comunidades tenham ambos direito ao subsídio de instalação ou de reinstalação, este só é devido ao cônjuge cujo vencimento de base seja mais elevado.»;

19. No primeiro parágrafo do artigo 28.º, a expressão «uma pensão de invalidez» é substituída pela expressão «um subsídio de invalidez»;

20. O artigo 28.º-A passa a ter a seguinte redacção:

a) Os n.ºs 3 e 4 passam a ter a seguinte redacção:

«3. O subsídio de desemprego é fixado por referência ao vencimento de base atingido pelo agente temporário à data da cessação de funções. Este subsídio de desemprego é fixado em:

- a) 60 % do vencimento de base durante um período inicial de doze meses,
- b) 45 % do vencimento de base do décimo terceiro ao vigésimo quarto meses,
- c) 30 % do vencimento de base do vigésimo quinto ao trigésimo sexto meses.

Após o período inicial de seis meses, durante o qual é aplicável o limite inferior mas não o limite superior atrás definidos, os montantes assim estabelecidos não podem ser inferiores a 1 171,52 EUR, nem superiores a 2 343,04 EUR. Estes limites serão adaptados da mesma forma que a tabela de vencimento constante do artigo 66.º do Estatuto, de acordo com o seu artigo 65.º

4. O período durante o qual o subsídio de desemprego é devido a um ex-agente temporário não pode exceder trinta e seis meses a partir da data da cessação das suas funções e não pode, em caso algum, exceder um terço da duração do serviço cumprido. Se, contudo, durante esse período, o ex-agente temporário deixar de reunir as condições previstas nos n.ºs 1 e 2, o pagamento do subsídio será suspenso. O subsídio volta a ser pago se, antes do termo desse período, o ex-agente temporário voltar a reunir as referidas condições sem ter adquirido o direito a um subsídio de desemprego no país de que é nacional.»;

b) Os n.ºs 6 e 7 passam a ter a seguinte redacção:

«6. O subsídio de desemprego e as prestações familiares são pagos pela Comunidade em euros. Estas prestações não estão sujeitas à aplicação de qualquer coeficiente de correcção.

7. Os agentes temporários contribuirão com um terço para o financiamento do regime de seguro de desemprego. Essa contribuição é fixada em 0,81 % do vencimento de base da pessoa em causa, após dedução de montante fixo de 1 065,02 EUR e não tendo em conta os coeficientes de correcção previstos no artigo 64.º do Estatuto. Essa contribuição, deduzida mensalmente do vencimento do agente em questão, é entregue, juntamente com os dois terços a cargo da instituição, a um Fundo Especial de Desemprego. Este fundo é comum às instituições, as quais pagarão as suas contribuições mensalmente à Comissão, o mais tardar oito dias após o pagamento das remunerações. A ordem de pagamento e o pagamento de todas as despesas decorrentes da aplicação do presente artigo é autorizada e paga pela Comissão, de acordo com o Regulamento Financeiro aplicável ao orçamento geral das Comunidades Europeias.»;

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

«11. Um ano após a introdução do presente regime de seguro de desemprego e de dois em dois anos após o seu início, a Comissão apresentará ao Conselho um relatório sobre a situação financeira deste regime. Independentemente desse relatório, a Comissão pode apresentar ao Conselho, para apreciação, propostas de adaptação das contribuições previstas no n.º 7, se o equilíbrio do regime o exigir. O Conselho deliberará sobre essas propostas nos termos do n.º 3.»;

21. No artigo 30.º, é inserida a expressão «ou de invalidez» após «na sequência de doença grave ou prolongada»;

22. O artigo 33.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 33.º

1. O agente que sofra de invalidez considerada total e que, por esse motivo, seja obrigado a suspender as suas funções na instituição, beneficia, enquanto durar essa incapacidade, de um subsídio de invalidez cujo montante é estabelecido da forma a seguir indicada.

O artigo 52.º do Estatuto é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da idade de 65 anos sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicadas as regras gerais da pensão de aposentação. A pensão de aposentação concedida é fixada com base no vencimento correspondente à classificação, em grau e escalão, do agente no momento em que tenha sido colocado na situação de invalidez.

O subsídio de invalidez é fixado em 70 % do último vencimento de base do agente temporário. No entanto, não pode ser inferior ao mínimo vital, tal como este mínimo se encontra definido no artigo 6.º do anexo VIII do Estatuto. O subsídio de invalidez será sujeito a contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

Quando a invalidez resultar de um acidente ocorrido no exercício das funções, decorrer de uma doença profissional ou de um acto praticado no interesse público, ou do facto de o interessado se ter arriscado para salvar uma vida humana, o subsídio de invalidez não pode ser inferior a 120 % do mínimo vital. Além disso, neste caso, o orçamento da ex-entidade empregadora toma a seu cargo a contribuição para o regime de pensões.

Se a invalidez tiver sido intencionalmente provocada pelo agente, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode determinar que o agente apenas beneficie do subsídio previsto no artigo 39.º

O beneficiário de um subsídio de invalidez tem direito, de acordo com o anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto; o abono de lar é calculado com base no subsídio pago ao beneficiário.

2. A situação de invalidez é determinada pela Comissão de Invalidez prevista no artigo 9.º do Estatuto.

3. A instituição a que se refere o artigo 40.º do anexo VIII do Estatuto pode exigir o exame periódico do beneficiário de um subsídio de invalidez, a fim de se certificar de que este continua a reunir as condições exigidas para receber o subsídio. Se a Comissão de Invalidez verificar que essas condições deixaram de estar preenchidas, o agente deve retomar a actividade na instituição, desde que o seu contrato não tenha chegado ao termo.

No entanto, se o interessado não puder ser readmitido ao serviço das Comunidades, o seu contrato pode ser rescindido mediante concessão de uma indemnização de um montante correspondente à remuneração que teria recebido durante o período de pré-aviso e, se for caso disso, à indemnização de rescisão de contrato prevista no artigo 47.º O interessado beneficiará igualmente da aplicação do artigo 39.º;

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

a) No segundo parágrafo, a expressão «pensão de invalidez» é substituída pela expressão «um subsídio de invalidez» e «60» por «63»;

b) No terceiro parágrafo, a expressão «de uma pensão de invalidez ou de aposentação» é substituída por «de um subsídio de invalidez ou de uma pensão de aposentação» e «60» por «63»;

24. No artigo 35.º, a expressão «a viúva» é substituída pela expressão «o cônjuge sobrevivente».

25. O artigo 36.º é alterado do seguinte modo:

No primeiro parágrafo, a expressão «a viúva» é substituída pela expressão «o cônjuge sobrevivente».

26. O artigo 37.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 37.º

Se um agente ou um titular de uma pensão de aposentação ou o beneficiário de um subsídio de invalidez morrerem sem deixar cônjuge com direito a uma pensão de sobrevivência, os filhos considerados como estando a seu cargo no momento da morte têm direito a uma pensão de órfão, nas condições fixadas no artigo 80.º do Estatuto.

O mesmo direito é reconhecido aos filhos que reúnam aquelas condições, em caso de morte ou de novo casamento do cônjuge titular de uma pensão de sobrevivência.

Se um agente ou um titular de uma pensão de aposentação ou o beneficiário de um subsídio de invalidez morrerem sem que se encontrem reunidas as condições previstas no primeiro parágrafo, é aplicável o terceiro parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

Em caso de morte de um ex-agente temporário, na acepção das alíneas a), c) ou d) do artigo 2.º, que tenha cessado funções antes da idade de 63 anos e tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse 63 anos, os filhos reconhecidos como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, têm direito a uma pensão de órfão nas mesmas condições que as previstas nos parágrafos anteriores.

A pensão de órfão de uma pessoa equiparada a filho a cargo, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, não pode exceder um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo.

Em caso de adopção, a morte da mãe ou do pai natural que tenha sido substituído pela mãe ou pelo pai adoptivo, não dará lugar ao benefício de pensão de órfão.

Nas condições previstas no artigo 3.º do anexo VII do Estatuto, o órfão tem direito ao abono escolar.»

27. O artigo 39.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 39.º

1. Ao cessar funções, o agente temporário, na acepção do artigo 2.º, tem direito à pensão de aposentação, à transferência do equivalente actuarial 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 serão reduzidos proporcionalmente ao montante dos pagamentos efectuados por força do artigo 42.º

O n.º 2 do artigo 9.º do anexo VIII do Estatuto é aplicável nas seguintes condições:

No interesse do serviço, com base em critérios objectivos e concretos e em procedimentos transparentes fixados em disposições gerais de execução, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir não aplicar qualquer redução à pensão de um agente temporário, até um máximo de oito agentes temporários em todas as instituições num dado ano. O número anual pode variar, respeitando uma média de dez de dois em dois anos e o princípio da neutralidade orçamental. Antes de decorridos cinco anos, a Comissão apresentará ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório de avaliação da aplicação desta medida. Quando se justifique, a Comissão apresentará uma proposta para alterar, após cinco anos, o número anual máximo, com base no artigo 283.º do Tratado CE.

2. Os n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes na acepção do artigo 2.º do presente Regime.

3. O titular de uma pensão de aposentação tem direito, nas condições fixadas no anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. A parte proporcional do abono de lar é calculada com base na pensão do beneficiário.»;

28. O quarto parágrafo do artigo 40.º passa a ter a seguinte redacção:

«O parágrafo anterior não se aplica a um agente que, no prazo de três meses a contar da data em que o Estatuto tenha passado a ser-lhe aplicável, tenha requerido a faculdade de efectuar o pagamento destas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano, taxa que pode ser revista nos termos do artigo 12.º do anexo XII do Estatuto.»;

29. No artigo 41.º, é inserida a expressão «e no artigo 83.º-A» após a expressão «no artigo 83.º»;

30. No artigo 42.º, a expressão «16,5 % do vencimento base do agente» é substituída pela expressão «duas vezes a taxa prevista no n.º 2 do artigo 83.º do Estatuto»;

31. O artigo 47.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 47.º

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

- a) No final do mês em que o agente atingir 65 anos de idade; ou
- b) Nos contratos por tempo determinado:
  - i) na data fixada no contrato;
  - ii) findo o período de pré-aviso nele fixado, que dá ao agente e à instituição a faculdade de rescindir o contrato antes do seu termo. O período de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço, com um mínimo de um mês e um máximo de três meses. Relativamente a um agente temporário cujo contrato tenha sido renovado, esse prazo é no máximo de seis meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite referido, durante o período dessas licença ou ausência. Em caso de rescisão do contrato por parte da instituição, o agente tem direito a uma indemnização igual à terça parte do seu vencimento de base relativo ao período compreendido entre a data da cessação das suas funções e a data do termo do contrato;
  - iii) se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º, sem prejuízo do recurso à derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, é aplicável o período de pré-aviso previsto na subalínea ii) da alínea b); ou
- c) Nos contratos por tempo indeterminado:
  - i) findo o prazo de pré-aviso previsto no contrato; o período de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço cumprido, com um mínimo de três meses e um máximo de dez meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. Por outro lado, fica suspenso, dentro do limite supra referido, durante o período dessa licença ou ausência; ou
  - ii) se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas na alínea a) do n.º 2 do artigo 12.º, sem prejuízo do recurso à derrogação prevista no referido artigo. Se essa derrogação não for concedida, o período de pré-aviso previsto na subalínea i) da presente alínea é aplicável.»;

32. No artigo 48.º, a alínea b) é revogada e a alínea c) passa a ser a nova alínea b);
33. No segundo parágrafo do n.º 1 do artigo 49.º, a expressão «no artigo 88.º» é substituída pela expressão «nos artigos 23.º e 24.º do anexo IX»;
34. No segundo parágrafo do n.º 2 do artigo 50.º, a expressão «no artigo 88.º» é substituída pela expressão «nos artigos 23.º e 24.º do anexo IX»;
35. Os artigos 51.º e 52.º passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 51.º

O contrato dos agentes auxiliares é celebrado por tempo indeterminado; esse contrato é prorrogável.

Artigo 52.º

A duração efectiva do contrato de um agente auxiliar, incluindo um período de eventual renovação, não pode exceder três anos ou prolongar-se para além de 31 de Dezembro de 2007. Não pode ser contratado pessoal auxiliar após 31 de Dezembro de 2006.»;

36. No artigo 53.º, quarto parágrafo a expressão, «artigo 1.º-A» é substituída pela expressão «artigo 1.º-D»;
37. No artigo 57.º, é aditada a expressão «excepto as alíneas d) e e) do n.º 2 do artigo 55.º-A.»;
38. O artigo 65.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 65.º

É aplicável, por analogia, o artigo 67.º, à excepção da alínea c) do n.º 1, e o artigo 69.º do Estatuto, assim como os artigos 1.º, 2.º e 4.º do seu anexo VII, relativamente à atribuição das prestações familiares e do subsídio de expatriação.»;

39. O artigo 66.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 66.º

Quando um agente é pago ao dia, a remuneração devida por cada dia remunerável será igual a um vigésimo da remuneração mensal. A remuneração será paga no final de cada semana.»;

40. Os artigos 67.º e 68.º passam a ter a seguinte redacção:

«Artigo 67.º

Os artigos 7.º, 11.º, 12.º, 13.º e 13.º-A do anexo VII do Estatuto, relativos ao reembolso de despesas de viagem e de deslocação em serviço, bem como aos subsídios de habitação e de transporte, são aplicáveis por analogia.

Artigo 68.º

Quando o agente seja remunerado ao mês, a remuneração será paga até ao último dia útil do mês.

Quando a remuneração mensal não seja devida na totalidade, será fraccionada em trigésimos, e

- a) Se o número efectivo de dias remuneráveis for igual ou inferior a quinze, o número de trigésimos devidos será igual ao número efectivo de dias remuneráveis;
- b) Se o número efectivo de dias remuneráveis for superior a quinze, o número de trigésimos devidos será igual à diferença entre trinta e o número efectivo de dias não remuneráveis.

Quando o direito às prestações familiares e ao subsídio de expatriação se constituir após a data de início de funções do agente, este beneficiará desses direitos a partir do primeiro dia do mês em que se constituam. Quando os direitos às prestações familiares e ao subsídio de expatriação se extinguem, o agente beneficia desses direitos até ao último dia do mês em que se extinguem.»;

41. No artigo 70.º, o n.º 1 é alterado do seguinte modo:

- a) no primeiro parágrafo, é inserida a palavra «, desemprego», após a palavra «invalidez»;
- b) no segundo parágrafo, é inserida a expressão «ou de protecção contra o desemprego» após a expressão «tal regime de segurança social»;

42. O artigo 74.º passa a ter a seguinte redacção:

«Artigo 74.º

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

- a) Na data fixada no contrato;
- b) No final do mês em que o agente atingir os 65 anos de idade;
- c) Findo o período de pré-aviso nele fixado, que dá ao agente e à instituição a faculdade de rescindir o contrato antes do seu termo. O período de pré-aviso não pode ser inferior a um mês por ano de serviço, com um mínimo de um mês e um máximo de três meses. Todavia, o prazo de pré-aviso não pode começar a correr durante o período de uma licença de parto ou de uma ausência por doença, desde que esta última não ultrapasse um período de três meses. É, por outro lado, suspenso, dentro do limite *supra* referido, durante o período dessas licenças ou ausências. Em caso de rescisão do contrato por parte da instituição, o agente tem direito a uma indemnização igual à terça parte do seu vencimento de base relativo ao período compreendido entre a data da cessação das suas funções e a data de termo do contrato;
- d) Se o agente deixar de satisfazer as condições fixadas na alínea a) do n.º 1 do artigo 55.º, sem prejuízo do recurso à derrogação prevista nesse artigo. Se essa derrogação não for concedida, é aplicável o período de pré-aviso previsto na alínea c) do presente artigo.»;

43. O artigo 75.º é alterado do seguinte modo:

- a) É revogada a expressão introdutória, «tanto por tempo determinado como indeterminado»;
- b) A alínea c) passa a ter a seguinte redacção:
  - «c) Se o agente deixar de satisfazer as condições previstas na alínea d) do n.º 1 do artigo 55.º Todavia, o seu contrato apenas pode ser rescindido se este tiver direito a um subsídio de invalidez.»;

44. Ao artigo 78.º é aditado o seguinte parágrafo:

«O presente artigo será aplicável até 31 de Dezembro de 2006, data a partir da qual o pessoal em causa ficará sujeito às condições estabelecidas nos termos do artigo 90.º»;

45. O actual título IV passa a ser o título V é inserido o seguinte título:

«TÍTULO IV

## AGENTES CONTRATUAIS

### CAPÍTULO I

#### DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 79.º

1. Os agentes contratuais são remunerados por dotações globais inscritas para esse efeito na secção do orçamento correspondente à instituição.
2. Na medida do necessário, cada uma das instituições pode aprovar disposições gerais de execução relativas ao recurso a agentes temporários, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.
3. A Comissão apresentará anualmente um relatório sobre o recurso aos agentes contratuais, incluindo o número de agentes, o nível e os lugares-tipo, o equilíbrio geográfico e as dotações orçamentais para cada grupo de funções.
4. As instituições, agências e outros organismos que façam uso de agentes contratuais fornecerão previsões anuais indicativas para o uso de agentes contratuais por grupo de funções no contexto do processo orçamental.

Artigo 80.º

1. Os agentes contratuais distribuem-se por quatro grupos de funções, correspondentes às tarefas que devem desempenhar. Os grupos de funções subdividem-se em graus e escalões.
2. A correspondência entre tipos de tarefas e grupos de funções encontra-se estabelecida no seguinte quadro:

Grupos de funções	Graus	Tarefas
IV	13 a 18	Tarefas administrativas, de consultoria, linguísticas e tarefas técnicas equivalentes, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários.
III	8 a 12	Tarefas de execução, redacção, contabilidade e outras tarefas técnicas equivalentes, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários.
II	4 a 7	Tarefas de escritório e secretariado, direcção de escritório e outras tarefas técnicas equivalentes, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários.
I	1 a 3	Tarefas manuais ou administrativas de apoio, desempenhadas sob a supervisão de funcionários ou agentes temporários



3. Com base neste quadro, cada instituição ou organismo referido no artigo 3.º-A fixará, após parecer do Comité do Estatuto, a descrição das funções e atribuições de cada tipo de tarefas.

4. O disposto no artigo 1.º-E do Estatuto, sobre medidas de carácter social e condições de trabalho é aplicável por analogia.

## CAPÍTULO II

### DIREITOS E DEVERES

#### Artigo 81.º

O artigo 11.º é aplicável por analogia.

## CAPÍTULO III

### CONDIÇÕES DE ADMISSÃO

#### Artigo 82.º

1. Os agentes contratuais serão contratados numa base geográfica tão alargada quanto possível dentre os nacionais dos Estados-Membros, sem distinção de origem racial ou étnica, de convicções políticas, filosóficas ou religiosas, de idade ou deficiências, de sexo ou orientação sexual, independentemente do seu estado civil ou da sua situação familiar.
2. A contratação como agente contratual exige, no mínimo:
  - a) Para o grupo de funções I, a conclusão da escolaridade obrigatória;
  - b) Nos grupos de funções II e III:
    - i) habilitações do nível do ensino pós-secundário comprovadas por um diploma; ou
    - ii) habilitações do nível do ensino secundário comprovadas por um diploma que dê acesso ao ensino pós-secundário e uma experiência profissional adequada de pelo menos três anos; ou
    - iii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional ou experiência profissional de nível equivalente;
  - c) Para o grupo de funções IV:
    - i) habilitações de um nível que corresponda a estudos universitários completos de pelo menos três anos comprovadas por um diploma; ou
    - ii) sempre que o interesse do serviço o justifique, formação profissional de um nível equivalente;
3. Só pode ser admitido como agente contratual quem:
  - a) Seja nacional de um dos Estados-Membros a menos que tenha sido autorizada uma excepção pela entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º, e goze plenamente dos seus direitos cívicos;
  - b) Se encontre em situação regular face às leis de recrutamento que lhe sejam aplicáveis em matéria militar;

- c) Apresente as referências morais requeridas para o exercício das suas funções.
- d) Preencha as condições de aptidão física requeridas para o exercício das suas funções; e
- e) Produza provas de um conhecimento aprofundado de uma das línguas das Comunidades e um conhecimento satisfatório de outra língua das Comunidades na medida do necessário ao exercício das suas funções.

4. No contrato inicial, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode prescindir dos requisitos de que a pessoa em causa produza documentos comprovativos de que preenche as condições referidas nas alíneas a), b) e c) dos n.ºs 2 e 3, se o prazo pelo qual é contratado não exceder três meses.

5. O Serviço de Selecção do Pessoal das Comunidades Europeias prestará assistência às diferentes instituições, a pedido destas, tendo em vista a selecção de agentes contratuais, em especial na definição do conteúdo das provas e na organização dos concursos. O Serviço de Selecção garantirá a transparência dos processos de selecção de agentes contratuais.

6. Na medida do necessário, cada instituição aprovará disposições gerais relativas aos processos de selecção de agentes contratuais, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.

#### Artigo 83.º

Antes de serem admitidos como agentes contratuais, os interessados serão sujeitos a um exame médico por um médico assistente da instituição, a fim de que esta se certifique de que reúnem as condições exigidas pela alínea d) do n.º 3 do artigo 82.º

O artigo 33.º do Estatuto é aplicável por analogia.

#### Artigo 84.º

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

2. Quando, no decurso do estágio, o agente contratual fique impedido de exercer as suas funções por motivo de doença ou acidente, durante um mês ou mais, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode prorrogar o estágio por um prazo equivalente.

3. Pelo menos um mês antes do termo do estágio, será feito um relatório sobre a aptidão do agente contratual para desempenhar as tarefas correspondentes às suas funções, assim como sobre o seu rendimento e conduta no serviço. Esse relatório será comunicado ao interessado, que tem o direito de formular observações por escrito. O agente contratual que não tiver demonstrado aptidão para manter o seu lugar será despedido. Todavia, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode, em circunstâncias excepcionais, prorrogar o estágio por um período máximo de seis meses, eventualmente com afectação do agente contratual a outro serviço.

4. Em caso de inaptidão manifesta do agente contratual estagiário, pode ser elaborado um relatório a qualquer momento do estágio. Esse relatório será comunicado ao interessado, que pode formular as suas observações, por escrito. Com base nesse relatório, a autoridade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode decidir despedir o agente contratual antes do final do estágio, mediante pré-aviso de um mês.

5. O agente contratual estagiário que tenha sido despedido tem direito a uma indemnização igual a um terço do seu vencimento de base por cada mês de estágio efectuado.

## CAPÍTULO IV

**DISPOSIÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS AOS AGENTES CONTRATUAIS A QUE SE REFERE O ARTIGO 3.º-A***Artigo 85.º*

1. O contrato de um agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A pode ser celebrado por um prazo de, pelo menos, três meses e de não mais de cinco anos. Pode ser prorrogado, uma vez no máximo, por um prazo não superior a cinco anos. A duração cumulada do contrato inicial e da primeira prorrogação não pode ser inferior a seis meses para o grupo de funções I e a nove meses para os outros grupos de funções. Qualquer prorrogação subsequente do contrato converte-o em contrato por tempo indeterminado.

Os períodos correspondentes a um contrato de agente a que se refere o artigo 3.º-B não serão considerados para efeitos de celebração ou prorrogação de contratos nos termos do presente artigo.

2. Em derrogação da última frase do primeiro parágrafo do n.º 1, a entidade competente para proceder a nomeações pode decidir que apenas a quarta prorrogação do contrato para o grupo de funções I o converta em contrato por tempo indeterminado, desde que a duração total deste último contrato não exceda dez anos.

3. Aos agentes contratuais do grupo de funções IV será exigido que, antes da renovação dos seus contratos por tempo indeterminado, demonstrem capacidade para trabalhar numa terceira língua de entre as referidas no artigo 314.º do Tratado. As regras comuns sobre o acesso à formação, previstas no n.º 2 do artigo 45.º do Estatuto, são aplicáveis por analogia.

4. O agente contratual deve ter efectuado um estágio, de acordo com o artigo 84.º, antes da prorrogação do contrato por tempo indeterminado.

*Artigo 86.º*

1. Os agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A apenas serão contratados:

- i) nos graus 13, 14 ou 16, no que se refere ao grupo de funções IV;
- ii) nos graus 8, 9 ou 10, no que se refere ao grupo de funções III;
- iii) nos graus 4 ou 5, no que se refere ao grupo de funções II;
- iv) no grau 1, no que se refere ao grupo de funções I.

A classificação destes agentes contratuais em cada grupo de funções será efectuado tendo em conta as qualificações e a experiência profissional dos interessados. Para responder a necessidades específicas das instituições, as condições específicas do mercado de trabalho na Comunidade podem igualmente ser tidas em consideração. O agente contratual será classificado no primeiro escalão do seu grau.

2. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A que mude de lugar no quadro de um grupo de funções não pode ser classificado num grau ou num escalão inferiores aos do seu lugar anterior.

O agente contratual que passe para um grupo de funções mais elevado será classificado num grau e num escalão a que corresponda uma remuneração pelo menos igual à que recebia sob o contrato anterior.

As presentes disposições são aplicáveis sempre que o agente em questão celebre um novo contrato com uma instituição ou organismo na sequência imediata de um contrato anterior de agente contratual com outra instituição ou organismo.

*Artigo 87.º*

1. O primeiro parágrafo do artigo 43.º do Estatuto, relativo aos relatórios de avaliação, é aplicável, por analogia, aos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A por um período igual ou superior a um ano.
2. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A que conte dois anos de antiguidade num dado escalão do seu grau acede automaticamente ao escalão seguinte desse grau.
3. No caso dos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A, a classificação no grau imediatamente superior do mesmo grupo de funções depende de uma decisão da autoridade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º Para estes agentes, isso implica a classificação no primeiro escalão do grau imediatamente superior. A promoção faz-se exclusivamente por selecção entre os agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-A contratados no mínimo por um período de três anos, que tenham completado um período mínimo de dois anos de antiguidade no seu grau, após análise comparativa dos méritos destes agentes susceptíveis de serem classificados num grau mais elevado, assim como dos relatórios de que tenham sido objecto. É aplicável, por analogia, o último período do n.º 1 do artigo 45.º do Estatuto.
4. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A só pode aceder a um grupo de funções mais elevado mediante participação num processo geral de selecção.

## CAPÍTULO V

**DISPOSIÇÕES ESPECIAIS RELATIVAS AOS AGENTES CONTRATUAIS A QUE SE REFERE O ARTIGO 3.º-B***Artigo 88.º*

No caso dos agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-B:

- a) Os contratos são celebrados por tempo determinado; são renováveis;
- b) A duração efectiva do trabalho efectuado numa instituição, incluindo qualquer período eventual de prorrogação, não pode exceder três anos.

Os períodos abrangidos por um contrato de agente contratual a que se refere o artigo 3.º-A não serão contabilizados para efeitos da celebração ou prorrogação de contratos nos termos do presente artigo.

*Artigo 89.º*

1. Os agentes contratuais a que se refere o artigo 3.º-B podem ser contratados em qualquer grau dos grupos de funções II, III e IV, tal como referido no artigo 80.º, tendo em conta as suas qualificações e experiência profissional. Para responder a necessidades específicas das instituições, as condições específicas do mercado de trabalho na Comunidade podem igualmente ser tidas em consideração. Os agentes contratuais são classificados no primeiro escalão do seu grau.
2. O agente contratual a que se refere o artigo 3.º-B que conte dois anos de antiguidade num dado escalão do seu grau acede automaticamente ao escalão seguinte desse grau.

*Artigo 90.º*

Em derrogação do disposto no presente título, os intérpretes de conferência contratados pelo Parlamento Europeu ou pela Comissão em nome das instituições ou organismos da Comunidade ficarão sujeitos às condições constantes do Acordo de 28 de Julho de 1999 entre o Parlamento Europeu, a Comissão e o Tribunal de Justiça, em nome das instituições, por um lado, e as associações representativas da profissão, por outro.

As alterações a esse Acordo, necessárias por força da entrada em vigor do Regulamento (CE) n.º 723/2004 (\*) serão aprovadas antes de 31 de Dezembro de 2006, de acordo com o artigo 78.º As alterações ao Acordo após 31 de Dezembro de 2006 serão aprovadas por acordo entre as Instituições.

(\*) JO L 124 de 27.4.2004, p. 1.

## CAPÍTULO VI

### CONDIÇÕES DE TRABALHO

Artigo 91.º

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

## CAPÍTULO VII

### REMUNERAÇÃO E REEMBOLSO DE DESPESAS

Artigo 92.º

Sem prejuízo das alterações previstas nos artigos 92.º e 94.º, os artigos 19.º a 27.º são aplicáveis por analogia.

Artigo 93.º

A tabela dos vencimentos de base é estabelecida de acordo com o seguinte quadro:

Grau	Escalões							
	1	2	3	4	5	6	7	
GF IV	18	5 109,81	5 216,07	5 324,55	5 435,28	5 548,31	5 663,69	5 781,47
	17	4 516,18	4 610,10	4 705,97	4 803,84	4 903,74	5 005,71	5 109,81
	16	3 991,52	4 074,53	4 159,26	4 245,75	4 334,05	4 424,18	4 516,18
	15	3 527,81	3 601,17	3 676,06	3 752,51	3 830,54	3 910,20	3 991,52
	14	3 117,97	3 182,81	3 249,00	3 316,56	3 385,53	3 455,94	3 527,81
	13	2 755,74	2 813,05	2 871,55	2 931,26	2 992,22	3 054,45	3 117,97
GF III	12	3 527,75	3 601,11	3 676,00	3 752,44	3 830,47	3 910,12	3 991,43
	11	3 117,94	3 182,78	3 248,96	3 316,52	3 385,49	3 455,89	3 527,75
	10	2 755,74	2 813,04	2 871,54	2 931,25	2 992,21	3 054,43	3 117,94
	9	2 435,61	2 486,26	2 537,96	2 590,73	2 644,61	2 699,60	2 755,74
	8	2 152,67	2 197,43	2 243,13	2 289,77	2 337,39	2 385,99	2 435,61
GF II	7	2 435,55	2 486,20	2 537,91	2 590,70	2 644,59	2 699,59	2 755,74
	6	2 152,56	2 197,33	2 243,03	2 289,68	2 337,31	2 385,92	2 435,55
	5	1 902,45	1 942,02	1 982,41	2 023,64	2 065,73	2 108,70	2 152,56
	4	1 681,40	1 716,37	1 752,07	1 788,51	1 825,71	1 863,69	1 902,45
GF I	3	2 071,35	2 114,34	2 158,22	2 203,01	2 248,73	2 295,40	2 343,04
	2	1 831,16	1 869,17	1 907,96	1 947,56	1 987,98	2 029,24	2 071,35
	1	1 618,83	1 652,43	1 686,72	1 721,73	1 757,46	1 793,93	1 831,16

*Artigo 94.º*

Sem prejuízo do n.º 3 do artigo 24.º, o subsídio de instalação previsto no n.º 1 e o subsídio de reinstalação previsto no n.º 2 do mesmo artigo não podem ser inferiores a:

- 734,76 EUR para o agente contratual que tenha direito ao abono de lar, e
- 435,62 EUR para o agente contratual que não tenha direito a este abono.

## CAPÍTULO VIII

**SEGURANÇA SOCIAL**

## Secção A

**Cobertura dos riscos de doença e acidente e prestações de carácter social***Artigo 95.º*

O artigo 28.º é aplicável por analogia. No entanto, os n.ºs 2 e 2-A do artigo 72.º do Estatuto não são aplicáveis a agentes contratuais que tenham permanecido ao serviço da Comunidade até à idade de 63 anos, salvo se tiverem sido admitidos como agentes contratuais por um período superior a três anos.

*Artigo 96.º*

1. Um ex-agente contratual que esteja em situação de desemprego após a cessação das suas funções numa instituição da Comunidade e:

- a) Não seja titular de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez a cargo da Comunidade; e
- b) Cuja cessação de funções não seja consequência de exoneração ou rescisão do contrato por razões disciplinares;
- c) Que tenha completado um período mínimo de serviço de seis meses;
- d) Que tenha residência num Estado-Membro,

beneficia de um subsídio de desemprego mensal, nas condições a seguir indicadas.

Se tiver direito a um subsídio de desemprego por força de um regime nacional, será obrigado a declarar esse facto à instituição em que exercia funções, que disso informará imediatamente a Comissão. Nesse caso, o montante desse subsídio será deduzido do montante pago nos termos do n.º 3.

2. Para beneficiar do subsídio de desemprego, o ex-agente contratual deve:

- a) Estar inscrito, a seu pedido, como pessoa à procura de emprego nos serviços de emprego do Estado-Membro onde fixe a sua residência;
- b) Preencher as obrigações previstas na legislação desse Estado-Membro para os beneficiários de prestações de desemprego ao abrigo dessa legislação;
- c) Transmitir mensalmente à instituição em que exercia funções, que o transmitirá imediatamente à Comissão, um certificado emitido pelo serviço nacional competente, especificando se cumpriu ou não as obrigações constantes das alíneas a) e b).

Mesmo quando as obrigações de carácter nacional referidas na alínea b) não tenham sido cumpridas, o subsídio pode ser concedido ou mantido pela Comunidade em caso de doença, acidente, maternidade, invalidez ou situação reconhecida como análoga, ou quando a entidade nacional competente tenha concedido dispensa do cumprimento dessas obrigações.

A Comissão, após parecer de um comité de especialistas, estabelecerá as disposições necessárias para a aplicação do presente artigo.

3. O subsídio de desemprego é fixado por referência ao vencimento de base auferido pelo ex-agente contratual à data da cessação de funções. Este subsídio é fixado em:

- a) 60 % do vencimento de base durante um período inicial de doze meses;
- b) 45 % do vencimento de base do décimo terceiro ao vigésimo quarto meses;
- c) 30 % do vencimento de base do vigésimo quinto ao trigésimo sexto meses.

Após um período inicial de seis meses, durante o qual é aplicável o limite inferior mas não o limite superior acima definidos, os montantes assim estabelecidos não podem ser inferiores a 878,64 EUR, nem superiores a 1 757,28 EUR. Estes limites serão adaptados da mesma forma que a tabela de vencimentos constante do artigo 66.º do Estatuto, de acordo com o seu artigo 65.º

4. O período durante o qual o subsídio de desemprego será pago ao ex-agente contratual não pode exceder 36 meses a partir da data da cessação das suas funções, e não pode, em caso algum, exceder um terço da duração do serviço cumprido. Se, contudo, durante esse período, o ex-agente contratual deixar de reunir as condições previstas nos n.ºs 1 e 2, o pagamento do subsídio é suspenso. O subsídio será novamente pago se, antes do termo desse período, o ex-agente contratual voltar a reunir as referidas condições sem ter adquirido o direito a um subsídio de desemprego nacional.

5. O ex-agente contratual que beneficie do subsídio de desemprego tem direito às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. O abono de lar será calculado com base no subsídio de desemprego, nas condições previstas no artigo 1.º do anexo VII do Estatuto.

O interessado deve declarar as prestações da mesma natureza pagas por outras fontes, quer a si próprio, quer ao seu cônjuge; essas prestações serão deduzidas das que são pagas em aplicação do presente artigo.

O ex-agente contratual que beneficie do subsídio de desemprego tem direito, de acordo com o artigo 72.º do Estatuto, à cobertura dos riscos de doença sem ter de pagar qualquer contribuição.

6. O subsídio de desemprego e as prestações familiares são pagos pela Comunidade em euros. Estas prestações não estão sujeitas à aplicação de qualquer coeficiente de correcção.

7. Os agentes contratuais contribuirão com um terço do financiamento para o regime de seguro de desemprego. Essa contribuição é fixada em 0,81 % do vencimento de base da pessoa em causa, após dedução de um montante fixo de 798,77 EUR e não tendo em conta os coeficientes de correcção previstos no artigo 64.º do Estatuto. Essa contribuição será deduzida mensalmente do vencimento do agente em questão e paga, juntamente com os dois terços a cargo da instituição, a um Fundo Especial de Desemprego. Este fundo é comum às instituições, que pagarão mensalmente as suas contribuições à Comissão, o mais tardar oito dias após o pagamento das remunerações. Todas as despesas decorrentes da aplicação do presente artigo serão autorizadas pela Comissão, de acordo com o Regulamento Financeiro aplicável ao orçamento geral da União Europeia.

8. O subsídio de desemprego pago a um ex-agente contratual em situação de desemprego está sujeito ao Regulamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 260/68.

9. Os serviços nacionais competentes em matéria de emprego e de desemprego, que actuam no âmbito da respectiva legislação nacional, e a Comissão, assegurarão uma cooperação eficaz para a correcta aplicação do presente artigo.

10. As regras de execução aprovadas nos termos do n.º 10 do artigo 28.º-A são aplicáveis ao presente artigo, sem prejuízo do terceiro parágrafo do n.º 2 do presente artigo.

11. Um ano após a introdução do presente regime de seguro de desemprego e seguidamente de dois em dois anos, a Comissão apresentará ao Conselho um relatório sobre a situação financeira deste regime. Independentemente desse relatório, a Comissão pode apresentar ao Conselho, para apreciação, propostas de adaptação das contribuições previstas no n.º 7, se o equilíbrio do regime o exigir. O Conselho deliberará sobre essas propostas de acordo com o disposto no n.º 3.

#### Artigo 97.º

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

#### Artigo 98.º

O disposto no artigo 76.º do Estatuto relativamente à concessão de donativos, empréstimos ou adiantamentos, é aplicável por analogia ao agente contratual durante o prazo do seu contrato ou após o seu termo, sempre que este se encontre incapacitado de trabalhar na sequência de doença grave ou prolongada, de invalidez, ou de acidente ocorrido durante esse período e provar que não está abrangido por outro regime de segurança social.

### Secção B

#### **Cobertura dos riscos de invalidez e morte**

#### Artigo 99.º

O agente contratual está protegido, nas condições a seguir previstas, contra os riscos de morte e de invalidez que possam ocorrer durante o período do seu contrato.

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

#### Artigo 100.º

Se o exame médico que precede a admissão do agente contratual revelar que este sofre de doença ou invalidez, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º pode, no que respeita aos riscos decorrentes dessa doença ou invalidez, decidir que o agente beneficie das garantias previstas em matéria de invalidez ou morte apenas no termo de um período de cinco anos a contar da data da sua entrada ao serviço da instituição.

O agente contratual pode recorrer dessa decisão para a Comissão de Invalidez prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 9.º do Estatuto.

#### Artigo 101.º

1. O agente contratual que sofra de invalidez considerada total e que, por esse motivo, seja obrigado a suspender as suas funções na instituição, beneficia, enquanto durar essa incapacidade, de um subsídio de invalidez cujo montante é estabelecido da forma *infra* indicada.

O artigo 52.º do Estatuto é aplicável, por analogia, aos beneficiários de um subsídio de invalidez. Se o beneficiário de um subsídio de invalidez se aposentar antes da idade de 65 anos sem ter atingido a taxa máxima de direitos à pensão, são aplicadas as regras gerais da pensão de aposentação. A pensão de aposentação concedida é fixada com base no vencimento correspondente à classificação, em grau e escalão, do agente contratual no momento em que tenha sido colocado na situação de invalidez.



2. A taxa do subsídio de invalidez é fixada em 70 % do último vencimento de base do agente contratual. No entanto, este subsídio não pode ser inferior ao vencimento-base mensal de um agente contratual do grupo de funções I, grau 1, escalão 1. O subsídio de invalidez será sujeito a uma contribuição para o regime de pensões, calculada com base nesse subsídio.

3. Quando a invalidez do agente contratual resulte de um acidente no exercício das funções, decorrer de uma doença profissional ou de um acto de dedicação praticado no interesse público, ou do facto de se ter arriscado para salvar uma vida humana, o subsídio de invalidez não pode ser inferior a 120 % do vencimento mensal de base de um agente contratual do grupo de funções I, grau 1, escalão 1. Além disso, neste caso, o orçamento da ex-entidade empregadora toma a seu cargo a contribuição para o regime de pensões.

4. Se a invalidez tiver sido intencionalmente provocada pelo agente contratual, a entidade referida no primeiro parágrafo do artigo 6.º pode determinar que o agente apenas beneficie do subsídio previsto no artigo 109.º

5. O titular de um subsídio de invalidez tem direito, de acordo com o anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto; o abono de lar é calculado com base no subsídio do beneficiário.

#### Artigo 102.º

1. A situação de invalidez é determinada pela Comissão de Invalidez prevista na alínea b) do n.º 1 do artigo 9.º do Estatuto.

2. O direito ao subsídio de invalidez constitui-se no dia seguinte ao do termo do contrato do agente contratual, nos termos dos artigos 47.º e 48.º, que são aplicáveis por analogia.

3. A instituição a que se refere o artigo 40.º do anexo VIII do Estatuto pode exigir o exame periódico do titular de um subsídio de invalidez, a fim de se certificar de que continua a reunir as condições exigidas para receber o subsídio. Se a Comissão de Invalidez verificar que essas condições deixaram de estar preenchidas, o agente contratual deve retomar a actividade na instituição, desde que o contrato não tenha chegado ao termo.

No entanto, se o interessado não puder ser readmitido ao serviço das Comunidades, o seu contrato pode ser rescindido mediante concessão de uma indemnização de um montante correspondente à remuneração que teria recebido durante o período de pré-aviso e, se for caso disso, à indemnização de rescisão de contrato prevista no artigo 47.º O artigo 109.º é igualmente aplicável.

#### Artigo 103.º

1. Os sucessores, tal como definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, de um agente contratual que tenha morrido, beneficiam de uma pensão de sobrevivência nas condições previstas nos artigos 104.º a 107.º

2. Em caso de morte de um ex-agente contratual titular de um subsídio de invalidez ou de um ex-agente contratual titular de uma pensão de aposentação ou de um agente contratual que tenha cessado funções antes da idade de 63 anos e tenha solicitado o diferimento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que completaria 63 anos, os sucessores, tal como definidos no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, têm direito a uma pensão de sobrevivência nas condições previstas no referido anexo.

3. Em caso de desaparecimento há mais de um ano, de um agente contratual ou de um ex-agente contratual que esteja a receber um subsídio de invalidez ou de uma pensão de aposentação, ou ainda de um ex-agente contratual cujas funções tenham cessado antes da idade de 63 anos e que tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que completaria 63 anos, os capítulos V e VI do anexo VIII do Estatuto relativamente às pensões provisórias são aplicáveis por analogia ao cônjuge e às pessoas consideradas como estando a cargo do desaparecido.

#### Artigo 104.º

O direito à pensão constitui-se no primeiro dia do mês seguinte ao da morte ou, se for caso disso, no primeiro dia do mês seguinte ao período em que o cônjuge sobrevivo, os órfãos ou as pessoas a cargo do agente que tenha morrido beneficiem das suas remunerações, nos termos do artigo 70.º do Estatuto.

*Artigo 105.º*

O cônjuge sobrevivente de um agente contratual beneficiária, nas condições previstas no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto, de uma pensão de sobrevivência cujo montante não pode ser inferior a 35 % do último vencimento-base mensal percebido pelo agente, nem ao vencimento de base mensal de um agente contratual do grupo de funções I, grau 1, escalão 1. Em caso de morte de um agente contratual, o montante da pensão de sobrevivência é aumentado até ao limite de 60 % da pensão de aposentação que teria sido paga ao referido agente se a ela tivesse direito na data da sua morte, independentemente do tempo de serviço e da idade.

O beneficiário de uma pensão de sobrevivência tem direito, nas condições previstas no anexo VII do Estatuto, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto. Todavia, o montante do abono por filho a cargo é igual ao dobro do montante do abono previsto alínea b) do n.º 1 do artigo 67.º do Estatuto.

*Artigo 106.º*

1. Quando um agente contratual ou o titular de uma pensão de aposentação ou de invalidez morrer sem deixar cônjuge com direito a uma pensão de sobrevivência, os filhos considerados a seu cargo no momento da morte têm direito a uma pensão de órfão, nas condições fixadas no artigo 80.º do Estatuto.

2. O mesmo direito é reconhecido aos filhos que reúnam as mesmas condições, em caso de morte ou de novo casamento do cônjuge titular de uma pensão de sobrevivência.

3. Se um agente contratual ou titular de uma pensão de aposentação ou de um subsídio de invalidez morrer sem que se encontrem reunidas as condições previstas no n.º 1, é aplicável o terceiro parágrafo do artigo 80.º do Estatuto.

4. Em caso de morte de um ex-agente contratual que tenha cessado funções antes da idade de 63 e tenha solicitado o diferimento do pagamento da pensão de aposentação ao primeiro dia do mês civil seguinte àquele em que atingisse 63 anos, os filhos reconhecidos como estando a seu cargo, na acepção do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, têm direito a uma pensão de órfão nas mesmas condições que as previstas nos números anteriores.

5. A pensão de órfão de uma pessoa equiparada a filho a cargo, na acepção do n.º 4 do artigo 2.º do anexo VII do Estatuto, não pode exceder um montante igual ao dobro do abono por filho a cargo. No entanto, o direito à pensão extingue-se se um terceiro estiver sujeito à obrigação de alimentos nos termos do direito nacional aplicável.

6. Em caso de adopção, a morte da mãe ou do pai natural que tenha sido substituído pela mãe ou pelo pai adoptivo, não dará lugar ao benefício de pensão de órfão.

7. Nas condições previstas no artigo 3.º do anexo VII do Estatuto, o órfão tem direito ao abono escolar.

*Artigo 107.º*

Em caso de divórcio ou de coexistência de vários grupos de familiares sobreviventes que tenham direito a uma pensão de sobrevivência, esta é repartida de acordo com as regras fixadas no capítulo IV do anexo VIII do Estatuto.

*Artigo 108.º*

As regras relativas à limitação e à repartição previstas no artigo 81.º-A do Estatuto são aplicáveis por analogia.

## Secção C

**Pensão de aposentação e subsídio por cessação de funções***Artigo 109.º*

1. Ao cessar funções, o agente contratual tem direito à pensão de aposentação, à transferência do equivalente actuarial ou ao pagamento do subsídio por cessação de funções, nas condições previstas no capítulo III do título V do Estatuto e no anexo VIII. Se o agente contratual tiver direito a uma pensão de aposentação, os seus direitos de pensão não abrangem os períodos correspondentes às cotizações pagas por força do artigo 112.º do presente Regime.
2. Os n.ºs 2 e 3 do artigo 11.º do anexo VIII do Estatuto são aplicáveis por analogia aos agentes contratuais.
3. O titular de uma pensão de aposentação tem direito, se tiver sido admitido como agente contratual por um período superior a três anos, às prestações familiares previstas no artigo 67.º do Estatuto; a parte proporcional do abono de lar é calculado com base na pensão do beneficiário.

*Artigo 110.º*

1. Se o agente contratual for nomeado funcionário ou agente temporário das Comunidades não beneficia do pagamento do subsídio previsto no n.º 1 do artigo 109.º

Qualquer período de serviço como agente contratual das Comunidades será tido em conta para o cálculo das anuidades da sua pensão de aposentação, nas condições previstas no anexo VIII do Estatuto.

2. Se a instituição tiver usado da faculdade prevista no artigo 112.º, os direitos do agente contratual à pensão de aposentação serão reduzidos proporcionalmente ao período em que foram efectuados os pagamentos.
3. O número anterior não se aplica a um agente contratual que, no prazo de três meses a contar da data em que o Estatuto tenha passado a ser-lhe aplicável, tenha requerido a faculdade de efectuar o pagamento destas importâncias acrescidas dos juros compostos à taxa de 3,5 % ao ano, que é susceptível de ser revista nos termos do artigo 7.º do anexo XII do Estatuto.

## Secção D

**Financiamento do regime de cobertura dos riscos de invalidez e de morte e do regime de pensões***Artigo 111.º*

No que se refere ao financiamento do regime de segurança social previsto nas secções B e C, são aplicáveis por analogia os artigos 83.º e 83.º-A do Estatuto e os artigos 36.º e 38.º do seu anexo VIII.

*Artigo 112.º*

De acordo com condições a fixar pela instituição, o agente contratual tem a faculdade de solicitar que a instituição efectue os pagamentos que ele seja eventualmente obrigado a efectuar para a constituição ou manutenção do seu direito à pensão, subsídio de desemprego, prestação de invalidez e seguro vida e de doença no país em que pela última vez tenha sido coberto por estes regimes. Durante estes períodos de cotização, o agente contratual não beneficia do regime comum de assistência na saúde. Além disso, durante o período correspondente a estas cotizações, o seu contrato não ficará coberto pelo regime de seguro de vida e de invalidez da Comunidade e não adquire direitos ao abrigo do regime de desemprego e de pensões da Comunidade.

O período efectivo de tais pagamentos para qualquer agente contratual não ultrapassará seis meses. No entanto, a instituição pode decidir prorrogar o referido período até um ano. Os pagamentos serão suportados pelo orçamento das Comunidades. Os pagamentos para constituição ou manutenção dos direitos de pensão não podem exceder duas vezes a taxa prevista no n.º 2 do artigo 83.º do Estatuto.

#### Secção E

##### **Liquidação dos direitos dos agentes contratuais**

#### Artigo 113.º

O disposto nos artigos 40.º a 44.º do anexo VIII do Estatuto é aplicável por analogia.

#### Secção F

##### **Pagamento das prestações**

#### Artigo 114.º

1. Os artigos 81.º-A e 82.º do Estatuto e o 45.º do seu anexo VIII, relativamente ao pagamento das prestações, é aplicável por analogia.

2. Qualquer importância devida por um agente contratual às Comunidades por força do presente regime de previdência, na data em que as prestações são exigíveis, será deduzida, nos termos que a instituição referida no artigo 45.º do anexo VIII do Estatuto determinar, do montante das prestações a pagar ao agente ou aos seus sucessores. Esse reembolso pode ser escalonado por vários meses.

#### Secção G

##### **Sub-rogação das Comunidades**

#### Artigo 115.º

O artigo 85.º-A do Estatuto, relativamente à sub-rogação das Comunidades, é aplicável por analogia.

#### CAPÍTULO IX

##### **REPOSIÇÃO**

#### Artigo 116.º

O disposto no artigo 85.º do Estatuto, relativamente à reposição de importâncias recebidas indevidamente, é aplicável por analogia.

## CAPÍTULO X

**VIAS DE RECURSO***Artigo 117.º-B*

O disposto no título VII do Estatuto, relativamente às vias de recurso, é aplicável por analogia.

## CAPÍTULO XI

**DISPOSIÇÕES ESPECIAIS E ESPECIAIS APLICÁVEIS AOS AGENTES CONTRATUAIS CUJO LOCAL DE AFECTAÇÃO SE SITUE NUM PAÍS TERCEIRO***Artigo 118.º*

O disposto nos artigos 6.º a 16.º e 19.º a 25.º do anexo X do Estatuto é aplicável por analogia aos agentes contratuais cujo local de afectação se situe num país terceiro. Todavia, o artigo 21.º do referido anexo só é aplicável se a duração do contrato não for inferior a um ano.

## CAPÍTULO XII

**TERMO DO SERVIÇO***Artigo 119.º*

Os artigos 47.º a 50.º-A são aplicáveis por analogia aos agentes contratuais.

Em caso de processo disciplinar contra um agente contratual, o Conselho de Disciplina a que se refere o anexo IX do Estatuto e o artigo 49.º do presente Regime reúne com dois membros suplementares pertencentes ao mesmo grupo de funções e ao mesmo grau que o agente contratual objecto do processo disciplinar. Estes dois membros suplementares serão designados de acordo com um procedimento *ad hoc* estabelecido de comum acordo pela entidade indicada no n.º 1 do artigo 6.º do presente Regime e pelo Comité do Pessoal.;

46. Os ex-articles 79.º e 80.º passam a ser os artigos 120.º e 121.º;

47. O ex-artigo 81.º passa a ser o artigo 122.º e a ter a seguinte redacção:

«Artigo 122.º

Os litígios entre a instituição e o agente local em serviço num país terceiro serão submetidos a uma instância de arbitragem nas condições definidas na cláusula compromissória constante do contrato do agente.»;

48. É revogado o título VI;

49. O antigo título V passa a ser o título VI e os ex-articles 82.º e 83.º passam a ser os artigos 123.º e 124.º;

50. O artigo 124.º passa a ter seguinte redacção:

«Artigo 124.º

É aplicável por analogia o disposto nos artigos 1.º-C, 1.º-D, 11.º, 11.º-A, 12.º e 12.º-A, no primeiro parágrafo do artigo 16.º, nos artigos 17.º, 17.º-A, 19.º, 22.º, 22.º-A e 22.º-B, no primeiro e no segundo parágrafos do artigo 23.º e no segundo parágrafo do artigo 25.º do Estatuto, relativamente aos direitos e deveres dos funcionários, e nos artigos 90.º e 91.º do Estatuto, relativamente às vias de recurso.»;

51. No título VII, são revogados os ex-artigos 99.º a 101.º e é inserido o seguinte artigo:

«Artigo 125.º

Sem prejuízo das restantes disposições do presente Regime, o anexo contém as disposições transitórias aplicáveis aos agentes admitidos por contrato a que o Regime seja aplicável.»;

52. No título VIII, os antigos artigos 102.º e 103.º passam a ser os artigos 126.º e 127.º;

53. No título VIII, no novo artigo 126.º, a expressão «artigo 103.º» é substituída pela expressão «artigo 127.º»;

54. É aditado o seguinte anexo:

«ANEXO

#### **Medidas transitórias aplicáveis aos agentes sujeitos ao Regime aplicável aos outros agentes**

Artigo 1.º

1. O anexo XIII do Estatuto é aplicável por analogia ao Regime aplicável aos outros agentes que tenham contrato em 30 de Abril de 2004.

2. No período compreendido entre 1 de Maio de 2004 e 30 de Abril de 2006, no Regime aplicável aos outros agentes:

- a) No primeiro travessão da alínea b) do artigo 3.º, a expressão «do grupo de funções de assistentes (a seguir designados por “AST”）」 é substituída pela expressão «das categorias B e C»;
- b) No segundo travessão da alínea b) do artigo 3.º, a expressão «do grupo de funções de administradores (a seguir designados por “AD”）」 é substituída pela expressão «da categoria A», a expressão «AD 16 ou AD 15» é substituída pela expressão «A\*16 ou A\*15» e a expressão «AD 15 ou AD 14» é substituída pela expressão «A\*15 ou A\*14».

Artigo 2.º

1. De acordo com o Regime aplicável aos outros agentes, a entidade a que se refere o primeiro parágrafo do artigo 6.º desse Regime proporá um contrato por tempo indeterminado de agente contratual a qualquer pessoa contratada pelas Comunidades à data de 1 de Maio de 2004 no âmbito de um contrato por tempo indeterminado como agente local na União Europeia ou ao abrigo da legislação nacional numa das agências ou organismos referidos nas alíneas b) e c) do n.º 1 do artigo 3.º-A do Regime. A proposta de emprego terá em conta uma avaliação das tarefas a desempenhar pelo agente na qualidade de agente contratual. Este contrato produz efeitos o mais tardar em 1 de Maio de 2005. O artigo 84.º do presente Regime não é aplicável a estes contratos.

2. Se a classificação do agente que aceita a proposta de contrato se traduzir numa diminuição da sua remuneração, a instituição poderá pagar um montante suplementar, tendo em conta as diferenças existentes entre as disposições em matéria fiscal, de segurança social e de pensões do Estado-Membro de afectação e as disposições relevantes aplicáveis ao agente contratual.

3. Na medida do necessário, cada uma das instituições pode aprovar disposições gerais para aplicação dos n.ºs 1 e 2, nos termos do artigo 110.º do Estatuto.
4. O agente que não aceite a proposta referida no n.º 1 pode manter a sua relação contratual com a instituição.

#### Artigo 3.º

Durante um período de cinco anos a contar de 1 de Maio de 2004, os agentes locais ou contratuais do Secretariado Geral do Conselho que tivessem o estatuto de agente local antes de 1 de Maio de 2004, podem concorrer aos concursos internos do Conselho nas mesmas condições que os funcionários e agentes temporários da instituição.

#### Artigo 4.º

Podem ser prorrogados os contratos por tempo determinado de agente temporário abrangido pela alínea d) do artigo 2.º do Regime em curso à data de 1 de Maio de 2004. Se se tratar da segunda prorrogação, o contrato será celebrado por tempo indeterminado. Os contratos por tempo indeterminado de agente temporário a que se aplique a alínea d) do artigo 2.º do Regime em curso mantêm-se inalterados.

#### Artigo 5.º

1. Os ex-agentes temporários que, em 1 de Maio de 2004, se encontrem em situação de desemprego e beneficiem do artigo 28.º-A do Regime aplicáveis antes de 1 de Maio de 2004, continuam a beneficiar dessas disposições até ao final do seu período de desemprego.
  2. Os agentes temporários cujo contrato esteja em curso em 1 de Maio de 2004 podem, a seu pedido, beneficiar do artigo 28.º-A do Regime aplicáveis antes de 1 de Maio de 2004. Este pedido deve ser apresentado até 30 dias após a data do termo do contrato de agente temporário.»
-