COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 26.4.2022
COM(2022) 180 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO

relativo à aplicação do anexo XI do Estatuto dos Funcionários e do seu artigo 66.º-A

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO

relativo à aplicação do anexo XI do Estatuto dos Funcionários e do seu artigo 66.º-A

1. INTRODUÇÃO

O artigo 15.º, n.º 2, do anexo XI do Estatuto dos Funcionários (Estatuto), com a última redação que lhe foi dada em 2013[1], prevê que, antes de 31 de março de 2022, a Comissão deve apresentar ao Parlamento Europeu e ao Conselho um relatório que tome em consideração o levantamento realizado nos termos do artigo 2.º do mesmo anexo e avalie se a evolução do poder de compra das remunerações e pensões dos funcionários da União está de acordo com a evolução do poder de compra das remunerações dos funcionários nacionais das administrações centrais. Com base neste relatório, se for caso disso, a Comissão apresenta uma proposta de alteração do anexo XI, bem como do artigo 66.º-A do Estatuto, com base no artigo 336.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia.

O presente relatório dá execução à referida disposição, avaliando a satisfação das necessidades de recrutamento das instituições da UE, descrevendo o processo e o resultado da aplicação das regras de atualização das remunerações e pensões nos termos do anexo XI do Estatuto (a seguir designado por «Método»), bem como a contribuição de solidariedade prevista no artigo 66.º-A para o período de 2014-2021.

2. NECESSIDADES DE RECRUTAMENTO DAS INSTITUIÇÕES DA UE

2.1. Obrigação legal de proceder a um levantamento das necessidades de recrutamento

O artigo 2.º do anexo XI do Estatuto prevê que a Comissão proceda regularmente a um levantamento das necessidades das instituições em matéria de recrutamento.

Embora, de um ponto de vista operacional, o recrutamento vise preencher vagas nas instituições da UE, o artigo 27.º do Estatuto e os artigos 12.º e 82.º do Regime Aplicável aos Outros Agentes exigem, por um lado, que os funcionários e agentes possuam as mais elevadas qualidades de competência, rendimento e integridade e, por outro, que sejam recrutados numa base geográfica tão alargada quanto possível dentre os nacionais dos Estados-Membros da UE.

2.2. Observações sobre as necessidades de recrutamento

O Serviço Europeu de Seleção do Pessoal (EPSO) é responsável pela seleção dos funcionários, que representam a maior parte do pessoal da UE. As instituições da UE comunicam regularmente as suas necessidades de recrutamento ao EPSO, que estabelece um plano anual para a organização de concursos e define os métodos e procedimentos de seleção, incluindo as regras de classificação para cada concurso. Juntamente com os controlos efetuados aquando do recrutamento, tal garante que todos os novos funcionários satisfaçam

[1] Regulamento (UE, Euratom) n.º 1023/2013 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 22 de outubro de 2013.

os mais elevados padrões de competência, eficiência e integridade, em consonância com o disposto no artigo 27.º do Estatuto.

2.2.1. Diminuição das candidaturas a concursos da UE

Comparando as necessidades de recrutamento das instituições da UE de administradores não linguistas (expressas em número de candidatos aprovados procurados) com os resultados reais dos concursos, o anexo 1 mostra que, regra geral, o EPSO conseguiu selecionar o número de candidatos aprovados solicitado.

Dito isto, o número de candidatos a concursos gerais AD diminuiu em todos os grupos de Estados-Membros (anexo 2). No que se refere aos Estados-Membros que aderiram à União Europeia antes de 2004, essa diminuição teve início após a reforma do Estatuto que teve lugar em 2004, ao passo que, no que se refere aos Estados-Membros que aderiram à União Europeia após 2004, a diminuição teve início após a reforma do Estatuto que teve lugar em 2014 (anexo 3)[2]. Esta situação afetou a capacidade das instituições da UE para satisfazerem as suas necessidades de recrutamento, bem como para assegurarem um recrutamento equilibrado em termos geográficos.

2.2.2. Solução pragmática aplicada pela Comissão para satisfazer necessidades de recrutamento específicas

Para dar resposta às suas necessidades de recrutamento, a Comissão recrutou cada vez mais agentes temporários para ocuparem lugares permanentes que, normalmente, são ocupados por funcionários permanentes. Na Comissão, o seu número total não afetado a serviços linguísticos aumentou de 461, em 2013 (118 dos quais a nível de administrador), para 1672, em 2020 (825 dos quais a nível de administrador).

2.2.3. Recrutamento geograficamente desequilibrado

A Comissão deparou-se com dificuldades para recrutar pessoal numa base geográfica tão alargada quanto possível. No seu relatório de 2018, adotado nos termos do artigo 27.º do Estatuto[3], a Comissão identificou, nomeadamente, a questão da atratividade, que se traduz em baixos níveis de participação em concursos da UE quando comparados com a dimensão da população em causa de alguns Estados-Membros. Consequentemente, algumas nacionalidades não estão suficientemente representadas nas listas de candidatos aprovados do EPSO. O anexo 4 ilustra a forma como, desde 2018, as candidaturas a concursos da UE permaneceram desequilibradas[4], resultando assim em recrutamentos geograficamente desequilibrados. Em especial, o número de nacionalidades sub-representadas de forma significativa entre os administradores adjuntos aumentou para 13: austríaca, checa, estónia,

---

[2] Só as candidaturas de nacionais gregos e cipriotas aumentaram ou permaneceram estáveis.

[3] Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho, de 15 de junho de 2018, tal como retificado em 24 de agosto de 2018 pelo documento COM(2018) 377 final/2.

[4] No âmbito do presente relatório, o nível de participação de cada Estado-Membro é definido pelo rácio entre a percentagem de candidatos e a percentagem da população da UE durante o período de 2013-2019. É utilizado um período de sete anos para «alisar» os dados, uma vez que os concursos da UE são realizados irregularmente. Além disso, devido à pandemia e às suas consequências no que se refere à organização destes concursos, os anos de 2020 e de 2021 são considerados atípicos, pelo que são excluídos da análise.

alemã, dinamarquesa, finlandesa, cipriota, luxemburguesa, maltesa, neerlandesa, polaca, eslovaca e sueca[5].

2.3. Correlação entre a atratividade das instituições da UE e os diferentes fatores macroeconómicos e socioeconómicos, incluindo a remuneração

O quadro seguinte apresenta informações sobre o nível de participação de cada Estado-Membro em concursos da UE durante o período de 2013-2019. Todos os Estados-Membros foram incluídos na análise, com exceção da Bélgica, dos Estados-Membros de menor dimensão em termos de população e daqueles cujo nível de participação se situa no intervalo de 80-120 %, isto é, próximo da «meta» ideal de participação[6]. Mais precisamente, os Estados-Membros excluídos são os seguintes:

- a Bélgica, uma vez que a sobrerrepresentação de cidadãos belgas entre os candidatos do EPSO está associada ao estatuto de Bruxelas enquanto sede de várias instituições da UE[7],
- Chipre, o Luxemburgo e Malta, uma vez que, tendo em conta a sua reduzida população, a análise da percentagem de candidatos a concursos da UE em comparação com a população nacional não é estatisticamente sólida, e
- a Hungria, a Eslováquia e a Finlândia, uma vez que o seu nível de participação (comparando o nível de participação com a percentagem da população da UE) se situa entre 80 % e 120 %, medido ao longo de sete anos, estando, por conseguinte, próximo da meta.

Estado-Membro	Nível de participação em relação à meta ideal (2013 – 2019)	
EL	362%	Superior
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	Inferior
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	Excluídos
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

A fim de avaliar os fatores que influenciam o nível de participação de cada Estado-Membro em concursos da UE, é necessário examinar a atratividade das instituições da UE em toda a UE. Uma vez que a escolha de se candidatar a um concurso da UE continua a ser, em última análise, uma escolha pessoal que pode basear-se em vários fatores, a Comissão avaliou a existência de possíveis correlações entre um conjunto de fatores macroeconómicos e socioeconómicos e as tendências observadas no nível de participação registado nos Estados-Membros (anexos 5 a 5.7). Em especial, a Comissão avaliou os rendimentos líquidos relativos nos Estados-Membros (anexos 5.1 e 5.2), os níveis de desemprego (anexo 5.3), a situação do emprego a nível nacional (anexo 5.4), a imagem da UE (anexo 5.5), as perspetivas financeiras pessoais (anexo 5.6) e o Índice para uma Vida Melhor da OCDE (anexo 5.7).

Com base nestes dados, a Comissão avaliou possíveis correlações entre a baixa participação em concursos da UE e estes fatores socioeconómicos e macroeconómicos. Foi possível extrair as seguintes conclusões:

- a participação de cidadãos da UE em concursos da UE está bastante correlacionada com os rendimentos líquidos nos Estados-Membros e com a perceção das perspetivas de emprego a nível nacional,

- se a análise se limitar aos Estados-Membros com salários mais elevados e mais baixos, o nível de participação em concursos da UE e o nível de rendimentos líquidos estão quase perfeitamente correlacionados[8]. Tal é especialmente verdade no que se refere à Alemanha, à França, aos Países Baixos, à Áustria, à Dinamarca, à Irlanda, à Suécia, a Portugal, à Eslovénia, à Lituânia, à Roménia, à Croácia, à Letónia e à Bulgária. No que se refere aos Estados-Membros com salários médios, os resultados são, no entanto, mais matizados e exigem a tomada em consideração de outros fatores socioeconómicos,

- o nível de participação em concursos da UE está fortemente correlacionado com o Índice para uma Vida Melhor da OCDE,

- o nível de participação está pouco ou nada correlacionado com o nível de desemprego a nível nacional, a imagem da UE entre os cidadãos e a perceção da melhoria da sua situação financeira no próximo ano.

3. APLICAÇÃO DO ARTIGO 65.º DO ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS

3.1. Princípio do paralelismo

O princípio da evolução paralela do poder de compra implica que o poder de compra dos funcionários da UE siga, tanto no sentido ascendente como descendente, a evolução do poder de compra médio dos funcionários públicos nacionais das administrações centrais. A avaliação da aplicação do princípio do paralelismo durante o período observado pode

[8] As Nações Unidas (ONU) lidam com esta questão aplicando o denominado «princípio Noblemaire», isto é, uma fórmula que fixa essencialmente o nível salarial das Nações Unidas por referência ao nível salarial pago pela função pública do Estado-Membro que paga o valor mais elevado (nos últimos anos, este tem sido sistematicamente os Estados Unidos). Consequentemente, as Nações Unidas conseguem garantir o interesse de candidatos de todos os Estados-Membros.

clarificar ainda mais as dificuldades observadas no que diz respeito às necessidades de recrutamento das instituições da UE.

Nos termos do artigo 65.º, n.º 1, do Estatuto, a atualização das remunerações e pensões reflete a evolução anual verificada entre 1 de julho do ano anterior e 1 de julho do ano em curso[9] dos seguintes elementos:

- os salários reais dos funcionários públicos nacionais das administrações centrais de uma amostra de dez Estados-Membros que represente, pelo menos, 75 % do produto interno bruto da UE (PIB da UE)[10]. Para cada um destes Estados-Membros, a variação anual dos salários reais é calculada líquida de inflação e é designada por indicador específico. O ***indicador específico global*** **(IEG)** é a média de todos os indicadores específicos ponderados em função do PIB correspondente de cada Estado-Membro,

- a inflação anual verificada em Bruxelas e no Luxemburgo (na mesma proporção que a repartição dos funcionários da UE entre as duas cidades). Este elemento é designado por ***índice conjunto***.

Para calcular o valor da atualização, multiplica-se o IEG pelo índice conjunto. O valor da atualização é expresso sob a forma de percentagem, que é aplicada de forma sistemática às remunerações e pensões líquidas de todo o pessoal da UE, com efeitos a partir de 1 de julho[11].

Neste contexto, é importante salientar que o Método não permite a «contagem dupla» da inflação, mas garante a evolução paralela dos salários dos funcionários da UE com os dos funcionários públicos nacionais, sem ter em conta a inflação. Para o efeito, em primeiro lugar, procede-se ao cálculo do IEG, líquido de inflação, na amostra de dez Estados-Membros e, apenas numa segunda fase, esse índice é combinado com o índice conjunto. Na parte 3 são fornecidas informações pormenorizadas sobre a evolução do IEG e do índice conjunto.

3.2. Indicadores específicos

O presente capítulo analisa a questão de saber se a amostra de Estados-Membros atualmente utilizada para calcular o IEG reflete corretamente as alterações reais do poder de compra de todos os funcionários públicos nacionais, bem como a questão de saber se as derrogações gerais e específicas do princípio do paralelismo inerente ao Método conduziram a uma perda significativa do poder de compra dos funcionários públicos da UE.

---

[9] A metodologia baseia-se na comparação de uma imagem instantânea do sistema de remuneração nacional de um Estado-Membro no mês de julho do ano em curso com a imagem instantânea equivalente do mesmo Estado-Membro no mês de julho do ano anterior.

[10] Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria, Polónia e Suécia. Apesar da saída do Reino Unido da União Europeia, a amostra de dez Estados-Membros continua a representar mais de 75 % do produto interno bruto da UE, tal como exigido pelo artigo 1.º, n.º 4, do anexo XI do Estatuto.

[11] Para ter em conta alterações substanciais do custo de vida em Bruxelas e no Luxemburgo, poderá proceder-se a uma atualização intermédia a partir de 1 de janeiro, em conformidade com os artigos 4.º a 7.º do anexo XI do Estatuto.

3.2.1. Cálculo do indicador específico global, tal como definido no Método de 2013

De acordo com o Método adotado em 2013, o IEG foi calculado a partir de 1 de julho de 2015, utilizando uma amostra de 11 Estados-Membros de referência (ponderada em função do PIB): Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Áustria, Polónia, Suécia e Reino Unido.

Desde 1 de janeiro de 2021, o Reino Unido deixou de ser considerado um Estado-Membro da UE e, por conseguinte, desde essa data, não é incluído na amostra para o cálculo do IEG. O anexo 6 mostra que, na sequência da saída do Reino Unido da União Europeia, a amostra continua a cumprir o limiar de 75 % estabelecido no artigo 1.º, n.º 4, do anexo XI do Estatuto, pelo que não necessita de ser alterada. Em aplicação da abordagem interinstitucional acordada no que respeita às referências ao Reino Unido na legislação da UE, para efeitos do artigo 1.º, n.º 4, do anexo XI, o Eurostat utiliza agora uma amostra composta pelos restantes dez Estados-Membros acima referidos.

Dados anuais e cumulativos por Estado-Membro da amostra aplicável

O anexo 7 apresenta as séries cronológicas dos indicadores específicos para a amostra aplicável de 11 Estados-Membros desde 1 de julho de 2015, bem como uma média aritmética simples para o período em questão. O anexo 8 apresenta os mesmos dados, sob a forma de um índice cumulativo (2014=100).

Indicador específico global para a amostra aplicável

O impacto cumulativo do IEG calculado e do IEG aplicado desde 1 de julho de 2015 é ilustrado no anexo 9. O IEG calculado corresponde à evolução do poder de compra dos funcionários públicos incluídos na amostra de Estados-Membros durante o período (ponderada em função do PIB expresso em paridades de poder de compra). Em conformidade com o princípio do paralelismo (ver parte 3.1), o poder de compra dos funcionários da UE seguiu a mesma evolução que a amostra, exceto desde 1 de julho de 2020, em resultado da aplicação da cláusula de exceção (ver parte 3.2.4).

O anexo 10 apresenta as séries cronológicas, desde 1 de julho de 2015, do IEG, bem como o índice conjunto e a subsequente atualização relativa aos funcionários da UE. O IEG aplicado, calculado como uma média simples para o período de sete anos, é de 100,6, o impacto cumulativo do IEG aplicado em julho de 2014 (2014=100) é de 103,4.

3.2.2. O indicador específico global, tal como definido em Métodos anteriores

A atual solução legislativa de utilizar uma amostra de dez Estados-Membros para calcular o IEG nem sempre foi a abordagem escolhida pelo legislador. Antes de 2004, o IEG era calculado com base nos dados estatísticos relativos a todos os Estados-Membros (por exemplo, 15 Estados-Membros em 2003), enquanto no período de 2004-2012 utilizou-se uma amostra de oito Estados-Membros de referência.

A decisão do legislador de adotar o novo Método teve por base uma análise retrospetiva de dados que sugere que a evolução dessa amostra refletiria corretamente a evolução média em todos os Estados-Membros. No entanto, importa realçar que uma análise posterior mostrou que a evolução real do poder de compra na amostra selecionada após 2004 foi inferior à média para todos os Estados-Membros. Em 2013, o colegislador manteve o princípio de uma

amostra de Estados-Membros, mas aumentou de oito para 11 o número de países incluídos na amostra.

A fim de cumprir a obrigação legal de analisar se a evolução do poder de compra dos funcionários da União foi consentânea com as alterações do poder de compra dos funcionários públicos das administrações centrais de todos os Estados-Membros, o presente capítulo apresenta simulações da evolução do IEG no caso de ter sido utilizada uma amostra de oito Estados-Membros da UE ou de não ter sido utilizada nenhuma amostra no período de 2015-2021.

Com a amostra de oito Estados-Membros[12], a média simples do IEG anual para o período de 2015-2021 seria de 100,4 e o impacto cumulativo (2014=100) seria de 102,5. Considerando o conjunto dos Estados-Membros, a média simples do IEG anual para o período de 2015-2021 seria de 101,1 e o impacto cumulativo (2014=100) seria de 106,5.

O anexo 11 do presente relatório compara a evolução do IEG calculado com base nas amostras alternativas acima referidas. Estes dados mostram que, em resultado da amostra de Estados-Membros definida em 2013 pelo colegislador, o poder de compra dos funcionários da UE atingiu apenas metade da evolução do poder de compra dos salários dos funcionários públicos nacionais das administrações centrais, o que poderá ter resultado numa redução da perceção da atratividade da UE enquanto entidade empregadora.

3.2.3. Indicador específico: tendências para cada Estado-Membro

Os cálculos e valores relativos aos indicadores específicos nos Estados-Membros baseiam-se nos dados fornecidos e validados pelas autoridades estatísticas responsáveis dos Estados-Membros. Para o efeito, foi elaborado e atualizado, ao longo do tempo, um questionário anual sobre remunerações. Para aumentar o nível de transparência[13], está também a ser divulgado um conjunto de manuais metodológicos por país e de relatórios de avaliação.

O anexo 12 resume os dados disponíveis em relação a cada Estado-Membro para o período de 2015-2021, apresentando uma média aritmética simples para o período em causa. O anexo 13 apresenta os mesmos dados, sob a forma de um índice cumulativo (2014=100). Entre os Estados-Membros que fazem parte da amostra, os aumentos líquidos mais acentuados desde 2015 registaram-se na Polónia (121), na Alemanha (109,8), na Áustria (109,6) e nos Países Baixos (109). Os aumentos menos acentuados são observados no Luxemburgo (101,6) e na Bélgica (101,8) e, na amostra, apenas os funcionários públicos das administrações centrais em França observaram uma diminuição do seu poder de compra líquido (97,9).

Uma vez que a evolução das remunerações dos funcionários da UE é calculada com base na média ponderada de uma amostra de Estados-Membros e, tal como se descreve

---

[12] Bélgica, Alemanha, Espanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos e Reino Unido.

[13] O manual metodológico geral para o cálculo de indicadores específicos está disponível no sítio Web do Eurostat. Além disso, 13 avaliações específicas por país foram já publicadas em finais de 2018 e estão em curso trabalhos com outras autoridades nacionais para aumentar o número de avaliações publicadas (consultar: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

pormenorizadamente na parte 3.2.1, ao longo do mesmo período, as remunerações dos funcionários da UE aumentaram 103,4.

Entre os Estados-Membros que não fazem parte da amostra, os aumentos líquidos mais acentuados das remunerações registaram-se na Eslováquia (186,4), na Chéquia (167,1), na Bulgária (156,3) e na Roménia (148,1). O anexo 14 mostra que a grande maioria dos Estados-Membros que fazem parte da amostra e que têm baixas taxas de participação em concursos da UE organizados pelo EPSO – como se mostra na parte 2 – tinham indicadores específicos muito superiores ao IEG, com base nos quais as remunerações dos funcionários da UE foram atualizadas. Por outras palavras, nesses países, a atratividade do poder de compra relativo da UE diminuiu.

3.2.4. Derrogação geral do princípio do paralelismo: aplicação das cláusulas de moderação e de exceção

Em derrogação do princípio do paralelismo da evolução do poder de compra, está prevista uma cláusula de moderação que visa limitar eventuais aumentos acentuados do poder de compra, bem como a perda do poder de compra num determinado ano. Se o aumento do poder de compra calculado (IEG) for superior a 2 %, ou se o poder de compra diminuir mais de 2 %, a variação do poder de compra dos funcionários da UE fica limitada a 2 %. A parte do ganho ou da perda do poder de compra que ultrapasse os 2 % é aplicada nove meses depois, a partir de 1 de abril do ano seguinte.

Uma segunda derrogação geral é a cláusula de exceção, que limita o ganho do poder de compra dos funcionários da UE num período de recessão da economia da UE. Se estiver prevista uma redução do PIB da UE em termos reais e o IEG revelar a existência de um ganho no poder de compra, em função da dimensão da diminuição do PIB em termos reais, uma parte do ganho de poder de compra é adiada. Se o PIB da UE em termos reais diminuir mais de 3 %, os ganhos do poder de compra decorrentes da aplicação do Método são concedidos aquando da retoma da economia da UE, isto é, quando o PIB da UE em termos reais atingir o nível verificado antes da crise (cláusula de recuperação). Se os dados finais sobre o PIB da UE em termos reais fornecidos pela Comissão forem diferentes das previsões ao ponto de afetarem as modalidades de aplicação da cláusula de exceção, serão efetuadas as correções necessárias, incluindo ajustamentos retroativos, quer positivos, quer negativos[14].

Cláusula de moderação: entre 2015 e 2021, o Eurostat verificou devidamente os valores das atualizações com base nos critérios das cláusulas de moderação e de exceção previstos nos artigos 10.º e 11.º do anexo XI do Estatuto. O IEG só excedeu o limite legal de +2 %/-2 % em 2020, altura em que o IEG medido (+2,5 %) excedeu o limiar exigido para desencadear a aplicação da cláusula de moderação. Dada a aplicação simultânea da cláusula de exceção no mesmo ano (2020), e em consonância com o artigo 10.º do anexo XI do Estatuto, a cláusula de moderação não se aplicou.

Cláusula de exceção: a previsão anual de crescimento do PIB da UE disponível aquando da elaboração de cada relatório anual do Eurostat foi positiva, exceto em 2020, altura em que, em resultado da pandemia de COVID-19, a evolução prevista do PIB da União em termos

[14] O Grupo de Trabalho sobre os artigos 64.º e 65.º do Estatuto decidiu que os «dados finais» sobre o PIB da UE fornecidos pela Comissão num determinado ano seriam interpretados como sendo os dados disponíveis até 30 de setembro do ano seguinte. Esta clarificação foi considerada necessária, uma vez que os dados do PIB podem, frequentemente, ser revistos muitos anos após o ano de referência.

reais foi negativa (-7,4 %)[15]. Por conseguinte, em 2020 não se aplicou a cláusula de exceção prevista no artigo 11.º, n.º 1, do anexo XI do Estatuto. Uma vez que a diminuição do PIB da União foi superior a 3 %, o IEG não foi utilizado para calcular o valor da atualização das remunerações e pensões. Assim, a totalidade do IEG que teria sido tido em conta na atualização anual para 2020 (+2,5 %) constituirá a base para o cálculo de uma futura atualização, logo que o aumento cumulativo do PIB da União em termos reais se torne positivo, em conformidade com o artigo 10.º e com o artigo 11.º, n.º 4, do anexo XI do Estatuto.

A aplicação das derrogações gerais legais do princípio do paralelismo e, mais especificamente, da cláusula de exceção em 2020 foi executada de forma rigorosa, permitindo limitar a atualização anual resultante do Método em períodos de recessão económica e, assim, proporcionar economias líquidas para o orçamento da UE. Por outro lado, esta aplicação da cláusula de exceção afetou a evolução paralela do poder de compra dos funcionários públicos da UE, uma vez que, no mesmo período, os funcionários públicos das administrações nacionais da amostra beneficiaram efetivamente de um poder de compra mais elevado de 2,5 %, em média, o que resultou numa diminuição da atratividade da UE desde 2020.

Do mesmo modo, a atualização anual de 2020 demonstrou a eficácia da cláusula de moderação automática, que também foi introduzida em 2014. Se a aplicação da cláusula de exceção não tivesse sido desencadeada ao mesmo tempo, a cláusula de moderação teria limitado automaticamente o aumento do IEG até abril de 2021.

De um modo geral, pode concluir-se que a automaticidade do Método (isto é, as atualizações das remunerações baseadas em dados estatísticos que produzem efeitos com base no Estatuto e sem a intervenção de qualquer outro ato jurídico) tem funcionado bem desde 2014. O Método automático era adequado à sua finalidade, permitindo ter em conta as circunstâncias económicas e a evolução do poder de compra, reduzindo simultaneamente de forma significativa os encargos administrativos em comparação com o recurso anual ao processo legislativo ordinário utilizado antes de 2014.

3.2.5. Derrogação específica do princípio geral do paralelismo

A fim de ter em conta o contexto económico e social particularmente difícil registado na União na altura, no âmbito da reforma de 2014, decidiu-se igualmente que a atualização das remunerações e pensões de todos os funcionários das instituições da União, de outros organismos e agências através do Método seria suspensa em 2013 e 2014, e que as potenciais vantagens para os funcionários e outros agentes da União decorrentes da aplicação do Método seriam equilibradas pela reintrodução, a partir de 1 de janeiro de 2014, de uma contribuição de solidariedade, a uma taxa majorada, deduzida dos salários dos funcionários da UE.

3.2.5.1. Suspensão das atualizações salariais durante um período de dois anos (2013-2014)

No âmbito da reforma do Estatuto, em 2013, o Conselho Europeu apelou à suspensão, por um período de dois anos, da adaptação das remunerações e pensões de todos os funcionários das instituições da União através do Método. Assim, não se procedeu a qualquer atualização das

[15] Em 2021, o valor final medido pelo Eurostat para a diminuição do PIB da UE em 2020 em termos reais foi de -5,9 %.

remunerações e pensões em 2013 e 2014[16], em conformidade com o texto claro do Estatuto. De acordo com o Tribunal de Contas Europeu, este congelamento de dois anos gerou poupanças no valor de 1,5 mil milhões de EUR ao longo do período abrangido pelo Quadro Financeiro Plurianual 2014-2020[17].

Embora a suspensão da atualização tenha interrompido a aplicação do princípio do paralelismo entre 2013 e 2014, os coeficientes de correção continuaram a ser atualizados, a fim de assegurar a igualdade de poder de compra entre os diferentes locais de afetação.

3.2.5.2. Impacto da contribuição de solidariedade da UE

A contribuição de solidariedade é uma dedução da remuneração dos funcionários da UE que foi reintroduzida, a uma taxa majorada, em 1 de janeiro de 2014. A taxa da contribuição de solidariedade, que é aplicada à base tributável referida no artigo 66.º-A, n.º 3, do Estatuto, é fixada em 6 %, elevando-se a 7 % no caso dos funcionários de grau AD 15, escalão 2, e superiores. No projeto de orçamento de 2022[18], prevê-se que as receitas provenientes da contribuição de solidariedade atinjam os 106 milhões de EUR. O anexo 15 apresenta a evolução destas receitas desde 2012.

3.2.5.3. Apreciação das derrogações específicas do princípio do paralelismo

Em resultado destas derrogações específicas, os funcionários da UE sofreram uma perda significativa em termos de poder de compra real. Os funcionários da UE perderam cerca de 10,3 % do seu poder de compra, principalmente em virtude do efeito combinado das reformas do Estatuto em 2004 e em 2013, das atualizações limitadas das respetivas remunerações e da aplicação da cláusula de exceção em 2020. Durante o mesmo período, os funcionários públicos das administrações centrais dos Estados-Membros viram o seu poder de compra aumentar, em média, 0,9 %[19].

3.3. O índice conjunto

O índice conjunto mede a evolução do custo de vida na Bélgica e no Luxemburgo para os funcionários da UE de acordo com a distribuição do pessoal afetado nestes dois Estados-Membros, com base nos índices harmonizados de preços no consumidor (IHPC), no caso da Bélgica, e no índice de preços no consumidor (IPC), no caso do Luxemburgo, em conformidade com o artigo 1.º do anexo XI do Estatuto. Devido às ponderações de consumo específicas utilizadas para agregar o índice conjunto[20], podem existir diferenças entre a sua

[16] Nos termos do artigo 65.º, n.º 4, do Estatuto.

[17] Tribunal de Contas Europeu, Relatório Especial n.º 15/2019, «Aplicação, na Comissão, do pacote de reformas do Estatuto dos Funcionários realizadas em 2014 – – grandes poupanças, mas com consequências para o pessoal».

[18] Projeto de orçamento geral da União Europeia do exercício de 2022 [COM(2021) 300].

[19] Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre os dados relativos ao impacto orçamental da atualização anual de 2021 das remunerações e pensões dos funcionários e outros agentes da União Europeia, e dos coeficientes de correção aplicados às mesmas [COM(2021) 729].

[20] Em comparação com as ponderações habituais utilizadas para as estatísticas relativas aos preços, a principal diferença no caso da agregação do índice conjunto é a utilização de ponderações para alugueres que incluem os proprietários-ocupantes (em vez de ter em conta apenas os inquilinos).

evolução e o padrão de evolução do IHPC da Bélgica e do IPC do Luxemburgo[21] num determinado ano.

O anexo 16 apresenta as séries cronológicas do índice conjunto (aumento anual de junho a junho por referência ao ano anterior), juntamente com informações relativas ao IHPC da Bélgica e ao IPC do Luxemburgo. O índice conjunto médio no período de 2015 a 2021 foi de 101,4. O índice cumulativo para a totalidade do período até junho de 2021 (base junho de 2014 = 100) foi de 110,6. Em comparação, o IHPC médio na Bélgica durante o período em causa foi de 101,6 e o total cumulativo em relação ao período em causa foi de 111,4. O IPC médio no Luxemburgo durante o período em causa foi de 101,2 e o total cumulativo em relação ao período em causa foi de 108,8.

Em resultado da introdução do índice conjunto pela reforma do Estatuto que teve lugar em 2014, uma parte da atualização correspondente à inflação medida em Bruxelas e no Luxemburgo permitiu assegurar a coerência entre os ajustamentos pagos aos funcionários da UE e as inflações medidas em Bruxelas e no Luxemburgo. O anexo 17 mostra que, se o índice internacional de Bruxelas tivesse continuado a servir de base para a atualização das remunerações, como sucedia no Método anterior, a inflação cumulativa medida durante o período de referência teria sido quase idêntica à calculada com base no índice conjunto[22]. O total cumulativo do índice conjunto é inferior ao IHPC da Bélgica e superior ao IPC do Luxemburgo.

4. APLICAÇÃO DO ARTIGO 64.º DO ESTATUTO DOS FUNCIONÁRIOS

4.1. Princípio da igualdade de poder de compra entre os funcionários da UE – coeficientes de correção

O coeficiente de correção põe em prática o princípio geral da igualdade de tratamento que, neste caso específico, corresponde à igualdade de poder de compra entre todos os funcionários das instituições, órgãos e organismos da UE, independentemente do seu local de afetação. Considerando que se aplicam as mesmas grelhas salariais e os mesmos montantes de base a todos os funcionários da UE, os coeficientes de correção são aplicáveis aos funcionários afetados fora de Bruxelas e do Luxemburgo, que não devem ser prejudicados financeiramente devido a um custo de vida superior nos seus locais de afetação, nem beneficiar de um custo de vida inferior[23].

Assim, o coeficiente de correção funciona como um ajustamento percentual do salário para compensar a diferença (positiva ou negativa) do custo de vida em cada local de afetação. O coeficiente de correção é aplicado com base na seguinte equação:

---

[21] Os valores indicados correspondem ao índice agregado global; os cálculos efetivos são efetuados a um nível pormenorizado.

[22] Note-se que, durante o período de referência, as taxas de inflação foram historicamente baixas para todos os componentes dos subíndices. Note-se igualmente que o cálculo utiliza apenas um padrão de consumo para a Bélgica e poderá dar resultados ligeiramente diferentes se combinado com um padrão de consumo específico para o Luxemburgo.

[23] Para os funcionários afetados a delegações, nos termos do artigo 11.º do anexo X, os mesmos têm a possibilidade de solicitar o pagamento da sua remuneração em euros, com o coeficiente de correção aplicável em Bruxelas.

Salário em Bruxelas (em euros)	X	**Coeficiente de correção** (= Paridade económica/taxa de câmbio)	X	**Taxa de câmbio** (=1 para os países da área do euro)	=	**Salário no local de afetação** (em euros para os países da área do euro)

Os coeficientes de correção são atualizados pelo menos uma vez por ano, com efeitos a partir de 1 de julho[24].

A metodologia de cálculo dos coeficientes de correção é definida e melhorada regularmente pelo Eurostat em cooperação com os institutos nacionais de estatística. Durante o período considerado, importa referir as seguintes evoluções:

- aplicação de uma metodologia mais desenvolvida para comparar os custos relativos aos cuidados de saúde e à educação, incluindo as escolas pagas, entre os Estados-Membros,

- adaptação do trabalho de recolha de dados no contexto do Brexit e das consequências da pandemia de COVID-19,

- um número crescente de organizações está disposto a cooperar com o Eurostat[25] e a utilizar os dados publicados pelo Eurostat para diferentes fins.

O anexo 18 apresenta os valores dos coeficientes de correção aplicáveis aos diferentes locais de afetação na UE[26] em relação ao período de 2013-2021. Neste quadro, é evidente que os coeficientes de correção aplicáveis aos vários locais seguiram uma evolução diferente ao longo do tempo. Em 15 locais de afetação diminuíram durante o período em causa, enquanto em 16 outros locais aumentaram.

Desde a entrada em vigor da versão alterada do anexo XI do Estatuto, é aplicado um novo procedimento de criação ou de retirada de coeficientes de correção fora da capital, em conformidade com o seu artigo 9.º[27]. Na sequência da saída do Reino Unido da União

---

[24] Em caso de variação sensível do custo de vida entre junho e dezembro, pode ser efetuada uma atualização intermédia com efeitos a partir de 1 de janeiro.

[25] Por exemplo, os «inquéritos aos orçamentos familiares» realizados para determinar as ponderações de consumo foram plenamente harmonizados com as organizações coordenadas (por exemplo, OCDE, Conselho da Europa) e as Nações Unidas decidiram, em 2015, utilizar os dados de base do Eurostat sobre os coeficientes de correção para ajustar os salários do seu pessoal que trabalha na UE (tal como o Eurostat utiliza os dados das Nações Unidas para muitos locais fora da UE).

[26] Em conformidade com os artigos 12.º e 13.º do anexo X do Estatuto, podem igualmente aplicar-se ponderações específicas (coeficientes de correção) à remuneração dos funcionários cujo local de afetação se situe fora da UE. O valor atualizado destes coeficientes de correção é anexado aos relatórios anuais adotados pela Comissão sobre os dados relativos ao impacto orçamental das atualizações. O Eurostat desenvolveu uma metodologia específica em cooperação com as autoridades estatísticas nacionais.

[27] Este procedimento implica, nomeadamente, a adoção, pela Comissão, de um ato delegado na sequência de um pedido formal apresentado pelas autoridades competentes dos Estados-Membros em causa, a administração de uma instituição da União ou os representantes dos funcionários da União num determinado local de afetação. No que se refere aos funcionários afetados em Bona, o instituto nacional de estatística alemão deixou de fornecer dados para o cálculo deste coeficiente de correção em Bona em 2021. Na ausência de dados fornecidos pelo instituto nacional de estatística competente, e no que diz respeito ao

Europeia, o coeficiente de correção aplicável no Reino Unido é calculado em consonância com a metodologia aplicável a países terceiros desde 1 de fevereiro de 2020[28].

4.2. Problemas enfrentados pela Comissão no que se refere ao sistema de coeficientes de correção

4.2.1. Perceção dos coeficientes de correção como afetando negativamente o poder de compra e a atratividade do funcionalismo público da UE

Tal como identificado em 2018 no relatório intercalar da Comissão relativo à aplicação do anexo XI[29], os coeficientes de correção são muitas vezes erroneamente considerados como o motor da diminuição do poder de compra dos funcionários da UE. Os serviços da Comissão são frequentemente questionados pelas partes interessadas, incluindo os funcionários, os representantes dos funcionários e os representantes dos Estados de acolhimento, sobre o papel dos coeficientes de correção e a metodologia adotada para os calcular. Esta questão surge, nomeadamente, nos casos que envolvem funcionários cujo local de afetação está sujeito a um coeficiente de correção inferior a 100, em especial quando este coeficiente específico está sujeito a atualizações no sentido descendente[30].

Os coeficientes de correção destinam-se apenas a manter, ao longo do tempo, a equivalência do poder de compra entre os funcionários colocados nos diferentes Estados-Membros e os funcionários colocados em Bruxelas. Em contrapartida, os coeficientes de correção não visam manter o poder de compra num nível determinado. Por conseguinte, uma vez que, desde 2004, o poder de compra dos funcionários em Bruxelas diminuiu (parte 3.2.5), o poder de compra dos funcionários em todos os locais de afetação diminuiu na mesma proporção. Assim, os coeficientes de correção representam apenas o veículo através do qual a adaptação é efetuada em locais fora de Bruxelas e do Luxemburgo.

Ao mesmo tempo, a perceção dos coeficientes de correção acima referida continua a constituir um problema relacionado com a atratividade da função pública da UE em alguns Estados-Membros. A esse respeito, algumas agências da UE localizadas em Estados-Membros em que se aplica um coeficiente de correção inferior a 100 comunicaram à Comissão o impacto negativo visível na sua capacidade de recrutar e manter pessoal altamente qualificado e equilibrado em termos geográficos. Do mesmo modo, as agências situadas em Estados-Membros com coeficientes de correção elevados também comunicaram dificuldades semelhantes, salientando a diminuição do poder de compra líquido dos funcionários da UE observada em muitos locais de afetação, independentemente do coeficiente de correção aplicável.

---

número muito limitado de funcionários em causa, o coeficiente de correção aplicável em Bona foi suspenso e substituído, desde 2021, pelo coeficiente de correção aplicável na Alemanha.

[28] JO C 211/8 de 25 de junho de 2020 e JO C 501 de 13 de dezembro de 2021.

[29] Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho relativo à aplicação do anexo XI do Estatuto dos Funcionários e do seu artigo 66.º-A [COM(2018) 830].

[30] Uma questão regularmente recebida diz respeito ao âmbito de aplicação local com base no qual os coeficientes de correção são calculados. Os coeficientes de correção são calculados com base numa comparação do custo de vida nas capitais dos Estados-Membros, exceto nos casos em que são calculados coeficientes de correção locais para alguns Estados-Membros, caso em que os custos locais são refletidos (ver, neste sentido, o processo T-618/20, FZ/Comissão).

Neste contexto, a Comissão assegura, aquando de cada atualização dos coeficientes de correção, a prestação de informações completas às outras instituições sobre o contexto da atualização e fornece explicações pormenorizadas sobre a flutuação dos diferentes coeficientes de correção e a evolução do poder de compra dos funcionários.

4.2.2. Não consideração das despesas efetuadas fora do local de afetação

Nos termos do Estatuto, o Eurostat e os institutos nacionais de estatística são responsáveis por determinar a metodologia estatística aplicada ao cálculo dos coeficientes de correção e pela sua aplicação. A metodologia existente, desenvolvida pelo Eurostat em cooperação com os institutos nacionais de estatística, baseia-se no pressuposto de que as despesas dos funcionários são efetuadas exclusivamente no local de afetação. Esta abordagem está a ser analisada, uma vez que os padrões de consumo global dos funcionários também incluem as despesas efetuadas fora do local de afetação («despesas fora da área»).

A este respeito, o Eurostat e os institutos nacionais de estatística concordaram quanto à necessidade de atualizar os inquéritos aos orçamentos familiares, a fim de quantificar o impacto das «despesas fora da área» no consumo dos funcionários expatriados da UE. Nessa base, os resultados experimentais foram debatidos entre os estaticistas da Comissão e dos Estados-Membros. Em especial, o Eurostat começou a explorar a possibilidade de refletir melhor os padrões das despesas dos funcionários através da inclusão das despesas efetuadas fora do local de afetação. O anexo 19 ilustra os resultados deste trabalho preliminar e, nomeadamente, o efeito de nivelamento resultante da inclusão das «despesas fora da área» nos padrões de consumo dos funcionários da UE.

No que diz respeito aos padrões de consumo dos funcionários da UE, o sistema de coeficientes de correção centra-se em comparações bilaterais entre Bruxelas e o local de afetação, mas poderia prever-se que tivesse igualmente em conta as despesas efetuadas «fora da área». Espera-se que o atual trabalho experimental do Eurostat sobre as «despesas fora da área» amadureça nos próximos anos enquanto medida estatística e possa resultar numa evolução da metodologia estatística aplicada, na pendência de um acordo entre os estaticistas do Grupo de Trabalho sobre os artigos 64.º e 65.º do Estatuto. Todavia, algumas destas alterações poderiam ser aplicadas ao abrigo do atual quadro legal.

4.2.3. Custo de vida no Luxemburgo

Por ocasião da última reforma do Estatuto, em 2014, os colegisladores mantiveram a solução legislativa estabelecida, segundo a qual não será aplicado qualquer coeficiente de correção às remunerações dos funcionários em Bruxelas e no Luxemburgo, tendo em conta o papel especial de referência desses locais de afetação enquanto sedes principais e de origem da maioria das instituições. Ao mesmo tempo, os colegisladores decidiram ter em devida conta a inflação no Luxemburgo através da criação do índice conjunto.

A ausência de um coeficiente de correção no Luxemburgo ao abrigo do Estatuto está a ser questionada pelas partes interessadas e por determinados representantes dos funcionários. A este respeito, na sequência do relatório intercalar da Comissão relativo ao anexo XI[31], esta instituição encomendou um estudo sobre o custo de vida no Luxemburgo para avaliar se a solução legislativa estabelecida no Estatuto continuava a ser adequada à sua finalidade. A Comissão contratou a empresa AIRINC para realizar o estudo.

[31] COM(2018) 830.

Segundo a AIRINC, em 2019, o alojamento na cidade do Luxemburgo custou cerca de 53 % mais do que em Bruxelas. As rendas têm sido o principal motor da deterioração do poder de compra dos funcionários que trabalham e residem no Luxemburgo, em comparação com os que trabalham e residem em Bruxelas.

No entanto, a AIRINC concluiu que o Luxemburgo se encontra numa situação única, na medida em que conta com milhares de funcionários das instituições europeias residentes em regiões limítrofes, onde o custo de vida é significativamente inferior ao de Bruxelas. No entanto, estes funcionários continuam a residir a uma distância que não prejudica o bom desempenho das suas funções[32]. Devido a esta especificidade geográfica do Luxemburgo, a introdução de um coeficiente de correção calculado com base nos custos observados no Luxemburgo poderia não ter plenamente em conta as especificidades do Luxemburgo enquanto local de afetação da UE[33].

Além disso, entre as 80 rubricas utilizadas pelo Eurostat para comparar as diferenças entre os locais de afetação, a habitação é a rubrica principal em que o custo de vida no Luxemburgo é manifestamente superior ao de Bruxelas[34].

Além disso, alguns funcionários podem ter adquirido as suas habitações numa altura em que os custos da habitação eram inferiores ou semelhantes no Luxemburgo em comparação com Bruxelas, tendo potencialmente sofrido uma variação dos preços dos ativos que os distingue dos funcionários recém-chegados/que já se encontram em funções que anteriormente não eram proprietários de imóveis[35].

Por conseguinte, considera-se que a introdução de um coeficiente de correção nesta fase poderia não contribuir para garantir a igualdade de poder de compra entre os funcionários da UE. Além disso, a introdução de um coeficiente de correção unicamente com base num nível de preços/tendência divergente para um único componente poderia introduzir um elemento de instabilidade, se o nível/tendência de preços desse componente único deixasse de divergir no futuro.

A este respeito, juntamente com outras instituições em causa, a Comissão está a avaliar medidas que permitem fazer face eficazmente aos elevados custos de habitação, a que estão expostos alguns funcionários residentes no Luxemburgo. Tais medidas permitiriam abordar as especificidades do Luxemburgo e, nomeadamente, a situação dos funcionários da UE afetados no Luxemburgo, mas residentes em países vizinhos.

Um grupo de trabalho composto por representantes das administrações das instituições da UE com funcionários no Luxemburgo está atualmente a debater as possibilidades de enfrentar os

---

32 Este requisito é estabelecido no artigo 20.º do Estatuto.

33 https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/study_on_the_cost_of_living_for_eu_staff_posted_in_luxembourg_-_final_report_v26-09-2019_0_0.pdf.

34 Uma vez que a UE está a começar a sair de um longo período de inflação historicamente baixa e as economias do Luxemburgo e da Bélgica continuam a evoluir, as diferenças parecem começar a surgir em relação a determinados outros bens e serviços, como os cuidados de saúde, a educação, o mobiliário, as bebidas alcoólicas e o tabaco.

35 É possível que tal possa ser verdade noutros locais de afetação, mas num grau muito mais limitado devido à rotação do recrutamento.

desafios com que se deparam os funcionários mais vulneráveis afetados e residentes no Luxemburgo[36].

Paralelamente, a Comissão está a analisar a evolução metodológica das «despesas fora da área», que poderia servir de elemento adicional na reflexão sobre a introdução de um coeficiente de correção para o Luxemburgo.

Uma avaliação dos efeitos da medida social específica sobre a atratividade do Luxemburgo enquanto local de afetação, juntamente com o trabalho estatístico sobre as «despesas fora da área», deve fazer parte da reflexão sobre a oportunidade de prever qualquer evolução do atual quadro jurídico com vista a reforçar a igualdade de poder de compra entre os funcionários da UE.

5. CONCLUSÕES

O artigo 15.º, n.º 3, do anexo XI do Estatuto prevê a continuação da aplicação do Método e do artigo 66.º-A do Estatuto para além de 2023, enquanto o Parlamento Europeu e o Conselho não adotarem um regulamento com base numa proposta da Comissão.

Desde 2014, a Comissão observou uma desigualdade no que se refere à atratividade entre os candidatos aos concursos gerais do EPSO, o que resultou em desequilíbrios geográficos entre os funcionários da Comissão. Durante o mesmo período, a evolução das remunerações dos funcionários da UE (+3,4) atingiu apenas metade da evolução do poder de compra dos salários dos funcionários públicos nacionais das administrações centrais (+6,5).

Simultaneamente, o Método automático previsto no anexo XI do Estatuto:

- pôs de lado as tensões interinstitucionais e os processos judiciais conhecidos do passado, permanecendo simultaneamente sob o controlo permanente do Parlamento Europeu e do Conselho através dos relatórios anuais apresentados pela Comissão,

- demonstrou a sua eficiência, nomeadamente em 2020, quando a aplicação automática da cláusula de exceção limitou os aumentos salariais num período de recessão económica e gerou economias líquidas para o orçamento da UE,

- resultou em aumentos salariais moderados e impediu – a partir de 2015 – os funcionários da UE de continuarem a perder poder de compra, assegurando uma atualização anual cumulativa (114,3) próxima da inflação anual cumulativa medida pelo índice conjunto em Bruxelas e no Luxemburgo (110,6),

- resultou numa diminuição do poder de compra dos funcionários da UE de 0,2 % em 2021,

- assegurou a continuação da contribuição dos funcionários da UE para a consolidação das finanças públicas da União através da reintrodução de uma contribuição de solidariedade a uma taxa mais elevada,

[36] Poderia ser adotada uma medida social nos termos do artigo 1.º-E do Estatuto, limitada aos funcionários de graus mais baixos, tendo simultaneamente devidamente em conta a sua situação individual.

- resistiu ao controlo jurídico dos tribunais europeus nos poucos processos individuais instaurados contra a sua aplicação e evitou tensões sociais, uma vez que, durante esse período, não ocorreram greves importantes nas instituições.

Por conseguinte, nesta fase, a Comissão considera necessário continuar a avaliar as possíveis melhorias metodológicas do sistema de coeficientes de correção, bem como avaliar a oportunidade de alargar a amostra de Estados-Membros utilizada para o cálculo do IEG, antes de apresentar uma proposta de alteração do anexo XI do Estatuto.

Consequentemente, em consonância com o artigo 15.º, n.º 3, do anexo XI do Estatuto, a Comissão basear-se-á na aplicação provisória do atual Método para além de 2023, assegurando simultaneamente a continuação da apresentação de relatórios anuais ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre os dados relativos ao impacto orçamental das remunerações e pensões.

ANEXOS

Anexo 1: Concursos AD não linguísticos do EPSO (todos os perfis) por ano de publicação

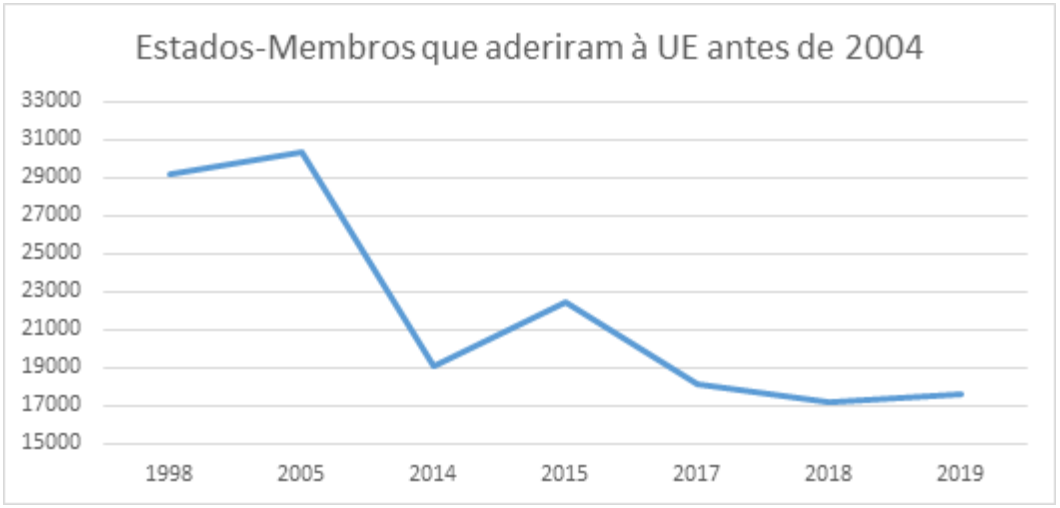
AD'	Candidatos aprovados procurados	Candidatos aprovados encontrados	Satisfação das necessidades
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

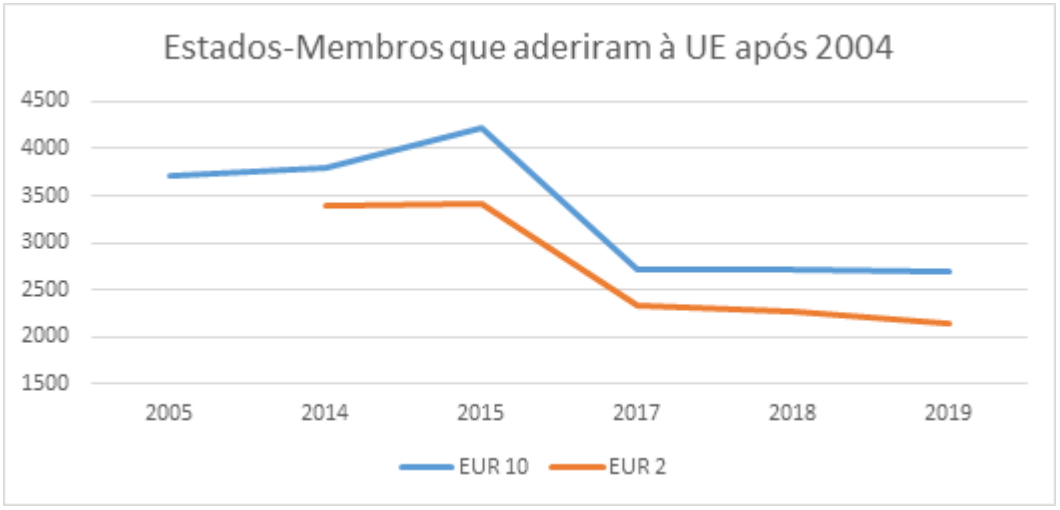
Anexo 2: Número de participantes em concursos gerais AD (Fonte: EPSO)

	1998	setembro de 2005	*março de 2010*	março de 2014	março de 2015	março de 2017	março de 2018	março de 2019	Média 2017-19 *vs.* Média 1998-05	Média 2014-15 *vs.* Média 1998-05	Média 2017-19 *vs.* Média 2014-15
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**-58 %**	**-56 %**	**-4 %**
BE	2 735	3 905	*1745*	2036	2 111	1 635	1 537	1 423	**-54 %**	**-38 %**	**-26 %**
DK	531	1 179	*130*	273	233	153	161	169	**-81 %**	**-70 %**	**-36 %**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**-57 %**	**-61 %**	**9 %**
FR	3 647	4 745	*1 696*	2015	2 176	1 668	1 643	1 623	**-61 %**	**-50 %**	**-22 %**
DE	2 836	3 573	*1 418*	1 947	2 115	1 473	1 521	1 464	**-54 %**	**-37 %**	**-27 %**
EL	1 075	873	*1 381*	1 812	2 146	2 533	2 164	1 844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**-49 %**	**-50 %**	**1 %**
IT	8 918	7 212	*3 676*	4 608	6 982	5 071	4 712	5 331	**-38 %**	**-28 %**	**-13 %**
LU	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**-40 %**	**-43 %**	**5 %**
NL	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**-12 %**	**-21 %**	**12 %**
PT	1 098	1 746	*556*	1 083	1 133	736	629	595	**-54 %**	**-22 %**	**-41 %**
ES	4 335	3 397	*1 786*	3 602	3 818	3 108	3 050	3 356	**-18 %**	**-4 %**	**-15 %**
SE	1 314	943	*276*	248	253	221	208	211	**-81 %**	**-78 %**	**-15 %**
UE-14	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**-41 %**	**-30 %**	**-15 %**
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			**0 %**
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			**-10 %**
EE		105	*140*	234	279	111	92	91			**-62 %**
HU		667	*572*	747	673	459	442	380			**-40 %**
LV		145	*247*	193	197	128	146	118			**-33 %**
LT		342	*447*	377	468	290	302	267			**-32 %**
MT		174	*79*	91	100	70	78	74			**-23 %**
PL		1 097	*1 086*	1 146	1 300	855	838	778			**-33 %**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**-32 %**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**-33 %**
UE-10	**29 232**	**3 718**	***3 637***	**3 795**	**4 231**	**2 710**	**2 715**	**2 691**			**-33 %**
BG			*1 078*	1 065	1 142	773	734	656			**-35 %**
RO			*2332*	2 323	2 278	1 558	1 530	1 490			**-34 %**
UE-2			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**-34 %**
HR				725	713	435	393	372			**-44 %**

O concurso de março de 2010 foi afetado por circunstâncias especiais e só teve lugar em 2013. Por conseguinte, não é tido em consideração para efeitos de comparação.

Anexo 3: Número de participantes em concursos gerais para administradores (por grupo)







Anexo 4: Candidaturas a concursos da UE por nacionalidade

Concursos de 2013 a 2019	Candidaturas (número)	Candidaturas por milhão de habitantes	Candidaturas (percentagem)	População (percentagem)	Taxa de referência	Candidaturas *vs.* População	Candidaturas *vs.* Taxa de referência
EL	19 847	1 851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1 278	1 459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1 423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1 370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8 722	1 246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3 235	1 158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4 185	1 027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1 304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1 927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1 577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8 397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2 963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4 862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2 402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3 296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1 656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1 459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4 338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2 539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9 025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1 880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Anexo 5: Correlação entre a atratividade das instituições da UE e os diferentes fatores macroeconómicos e socioeconómicos, incluindo a remuneração

O coeficiente de correlação é uma medida da correlação linear entre dois conjuntos de dados. É o rácio entre a covariância de duas variáveis e o produto dos seus desvios-padrão; assim, trata-se essencialmente de uma medição normalizada da covariância, de modo que o resultado tem sempre um valor entre -1 e 1. Qualquer valor entre -0,7 e -1 ou entre 0,7 e 1 é considerado – no âmbito do presente relatório – como revelador de uma forte correlação.

Entre os Estados-Membros incluídos na análise, alguns foram excluídos, uma vez que a sua inclusão teria comprometido a solidez estatística das correlações pelas razões a seguir apresentadas. A Bélgica foi excluída pelo facto de a sobrerrepresentação de cidadãos belgas entre os candidatos do EPSO estar associada ao estatuto de Bruxelas enquanto sede de várias instituições da UE. Chipre, o Luxemburgo e Malta foram excluídos pelo facto de a análise da percentagem de candidatos a concursos da UE em comparação com a população nacional não ser estatisticamente sólida à luz da sua reduzida população. A Hungria, a Eslováquia e a Finlândia foram excluídas pelo facto de o seu nível de participação (comparando o nível de participação com a percentagem da população da UE) se situar entre 80 % e 120 %, medido ao longo de sete anos, e estar, por conseguinte, próximo da meta.

Anexo 5.1: Correlação entre os rendimentos líquidos e o nível de participação em concursos da UE – base de dados do Eurostat

Os rendimentos líquidos anuais nos Estados-Membros, isto é, o «salário líquido que se leva para casa», são importados da base de dados do Eurostat e correspondem aos rendimentos ilíquidos dos quais são deduzidos os impostos sobre o rendimento e as contribuições para a segurança social e aos quais são acrescentados abonos de família. A análise incide nos rendimentos líquidos anuais nos Estados-Membros em 2019. Os rendimentos líquidos são calculados a partir de quatro inquéritos realizados tanto junto do setor privado como do público. Para eliminar o efeito das diferenças nos níveis de preços entre os Estados-Membros, utilizaram-se as paridades de poder de compra para obter rendimentos expressos em poder de compra padrão (PCP), em conformidade com a metodologia normalizada do Eurostat. Dado que as instituições europeias se esforçam por atrair candidatos solteiros e candidatos com famílias, foram tidos em consideração dois conjuntos de dados diferentes que refletem duas situações diferentes. Por um lado, uma pessoa solteira sem filhos que aufere um salário correspondente a 167 % do salário médio de um trabalhador e, por outro, um casal com dois filhos em que os dois membros do casal trabalham, auferindo ambos um salário correspondente a 100 % do salário médio de um trabalhador.

Estados-Membros	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**		**EE**	**IE**		**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	47 %	49 %	33 %		193 %	66 %		362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1		1	-1		1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Rendimentos líquidos em 2019 no caso de uma pessoa solteira sem filhos que aufere 167 % do rendimento médio (em PCP). BG = 1	1	1,33	2,12	2,40		1,36	2,03		1,46	1,81	2,00	1,09	1,64	1,02	1,20	2,49	2,30	1,48	1,28	1,15	1,26	1,98
Correlação			-0,76																			
Rendimentos líquidos em 2019 no caso de um casal com dois filhos em que ambos auferem 100 % do rendimento médio (em PCP). BG = 1	1	1,48	2,43	2,80		1,54	2,44		1,76	1,99	2,29	1,29	1,93	1,12	1,32	2,99	2,79	1,69	1,46	1,18	1,44	2,41
Correlação			-0,76																			

Anexo 5.2: Correlação entre os rendimentos líquidos nos Estados-Membros com salários mais elevados e mais baixos e o nível de participação em concursos da UE – base de dados do Eurostat

Se a análise se limitar aos Estados-Membros com salários mais elevados e mais baixos, o nível de participação em concursos da UE e o nível de rendimentos líquidos estão quase perfeitamente correlacionados. Tal é especialmente verdade no que se refere à Alemanha, à França, aos Países Baixos, à Áustria, à Dinamarca, à Irlanda, à Suécia, a Portugal, à Eslovénia, à Lituânia, à Roménia, à Croácia, à Letónia e à Bulgária. No que se refere aos Estados-Membros com salários médios, os resultados são, no entanto, mais matizados e exigem a tomada em consideração de outros fatores socioeconómicos,

Estados-Membros	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	1	1	1	-1
Rendimentos líquidos em 2019 no caso de uma pessoa solteira sem filhos que aufere 167 % do rendimento médio (em PCP). BG = 1	1	2,12	2,40	2,03	2,00	1,09	1,02	1,20	2,49	2,30	1,28	1,15	1,26	1,98
Correlação	-0,96													
Rendimentos líquidos em 2019 no caso de um casal com dois filhos em que ambos auferem 100 % do rendimento médio (em PCP). BG = 1	1	2,43	2,80	2,44	2,29	1,29	1,12	1,32	2,99	2,79	1,46	1,18	1,44	2,41
Correlação	-0,96													

Anexo 5.3: Correlação entre os níveis de desemprego e o nível de participação em concursos da UE – base de dados do Eurostat

No presente anexo, avalia-se se a situação económica nos Estados-Membros determina, em certa medida, a vontade de trabalhar num país estrangeiro e para as instituições europeias. Um indicador macroeconómico que pode influenciar esta escolha é a taxa de desemprego, também fornecida pelo Eurostat. A fim de refletir a demografia dos candidatos do EPSO, só foram incluídos na análise os desempregados com idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos no segundo trimestre de 2019.

Estados-Membros	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Nível de desemprego	4,3 %	1,8 %	4,8 %	3,2 %	4,0 %	4,2 %	17,6 %	12,7 %	7,5 %	6,9 %	10,5 %	6,1 %	6,0 %	2,5 %	4,5 %	2,9 %	5,3 %	3,2 %	3,9 %	5,3 %
Correlação	0,43																			

Anexo 5.4: Correlação entre a perceção da situação do emprego a nível nacional e o nível de participação em concursos da UE – Eurobarómetro de 2019)

Entre as mais de 200 perguntas constantes do Eurobarómetro[37], uma diz respeito à opinião dos cidadãos sobre a situação do emprego no seu país.

Estados-Membros	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

[37] O Eurobarómetro é um conjunto de inquéritos que são utilizados pelas instituições da UE para acompanhar a opinião pública sobre vários temas. No contexto deste estudo, os dados provêm do inquérito Eurobarómetro normal n.º 92 realizado em todos os Estados-Membros da UE no final de 2019.

Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Percentagem da população que considera que a situação do emprego no seu país é boa	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Correlação	-0,73																			

Anexo 5.5: Correlação entre a perceção da UE e o nível de participação em concursos da UE – Eurobarómetro de 2019

Muitas perguntas constantes do Eurobarómetro abordam a imagem que os cidadãos têm sobre a União Europeia no seu conjunto e as instituições da UE em particular. Embora os candidatos do EPSO possam não ser necessariamente representativos dos cidadãos da UE (em termos de grupos etários, em particular), pode considerar-se que os cidadãos dos Estados-Membros que aderem mais ao projeto europeu são os mais suscetíveis de se candidatarem aos concursos da UE.

Estados-Membros	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Percentagem da população que tem uma imagem positiva da UE	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Correlação	-0,04																			

Anexo 5.6: Correlação entre as perspetivas financeiras pessoais e o nível de participação em concursos da UE – Eurobarómetro de 2019

No Eurobarómetro, os cidadãos são convidados a apresentar as suas expectativas quanto à situação financeira do seu agregado familiar no ano seguinte. As expectativas quanto à situação financeira pessoal dependem das perspetivas de emprego a nível mundial, bem como de considerações pessoais relativas ao nível salarial esperado, à estabilidade do emprego, etc.

Estados-Membros	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %

Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Percentagem da população que pensa que a sua própria situação financeira irá melhorar nos próximos 12 meses	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Correlação	-0,56																			

Anexo 5.7: Correlação entre o Índice para uma Vida Melhor da OCDE e o nível de participação em concursos da UE – OCDE

O «Índice para uma Vida Melhor» da OCDE é um conjunto de estatísticas que visam comparar o bem-estar entre os países. O bem-estar abrange as condições de vida materiais, as condições de habitação, o emprego, a educação, etc. Para efeitos de comparabilidade, o indicador escolhido no contexto do estudo é a satisfação geral com a vida.

Estados-Membros	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentagem de candidatos *vs.* percentagem da população	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sub-representados = -1 **Sobrerrepresentados = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Índice para uma Vida Melhor da OCDE		6,7	7,6	7,0	5,7	7,0	5,4	6,3	6,5		6,0	5,9	5,9	7,4	7,1	6,1	5,4		5,9	7,3
Correlação	-0,84																			

Anexo 6: Evolução da amostra dos Estados-Membros e respetiva ponderação (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	UE 11
2014	2,6	19,6	8,2	14,1	11,8	0,3	4,5	2,2	5,0	2,4	13,8	84,5
2015	2,6	19,9	8,2	13,9	11,5	0,3	4,3	2,2	5,1	2,4	14,0	84,4
2016	2,6	19,7	8,2	13,8	11,3	0,3	4,3	2,2	5,2	2,4	14,0	84,0
2017	2,6	19,9	8,3	13,7	11,5	0,3	4,2	2,2	5,1	2,4	13,8	84,0
2018	2,6	19,9	8,3	13,5	11,4	0,3	4,3	2,2	5,2	2,4	13,7	83,8
2019	2,6	19,8	8,2	13,5	11,3	0,3	4,3	2,2	5,3	2,4	13,6	83,5
2020	2,6	19,4	8,2	13,8	11,1	0,3	4,3	2,2	5,4	2,4	13,5	83,2
2021	3,0	22,5	9,1	15,7	12,4	0,4	5,2	2,5	6,5	2,8		80,1

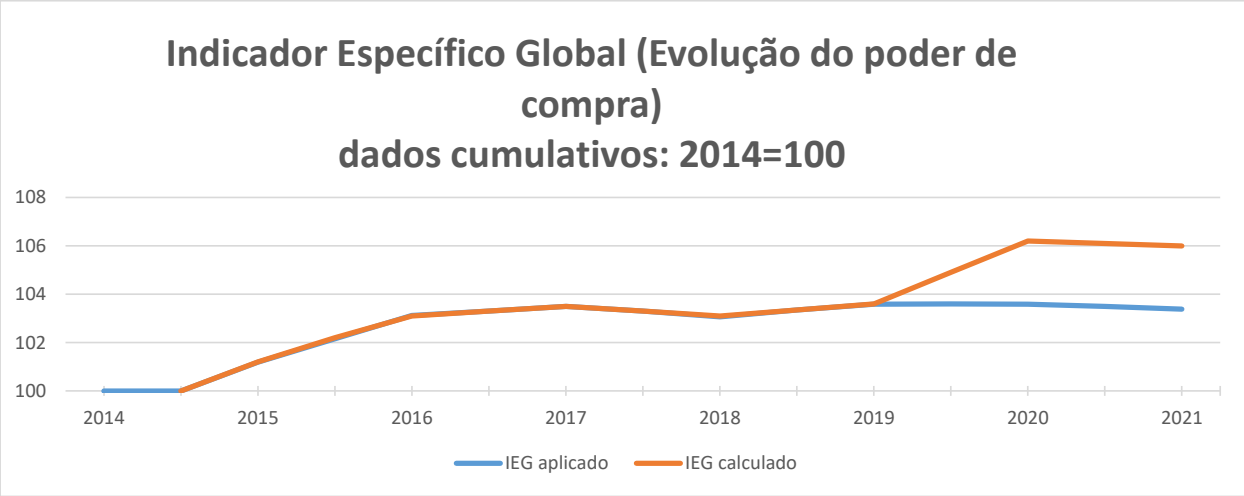
Anexo 7: Indicadores específicos anuais dos Estados-Membros da amostra (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	99,6	102,9	101,2	100,3	100,4	101,2	100,7	100,7	101,7	101,9	100,5
2016	101,2	100,8	105,9	100,1	100,2	99,2	106,2	104,3	107,7	102,9	100,6
2017	100,5	102,2	99,3	101,5	99,5	102,3	97,5	99,1	101,7	98,6	98,8
2018	99,2	100,7	96,8	97,6	102,4	98,6	101,3	99,6	99,2	100,6	98,7
2019	102,1	101,3	102,3	99,1	99,5	101,5	100,8	100,9	98,5	102,2	100,6
2020	101,6	101,5	102,5	100,1	104,3	102,2	102,3	105,7	107,2	101,2	103,2
2021	97,7	100,1	99,5	99,2	98,7	96,7	100,2	99,1	103,8	100,0	:
média simples	100,3	101,4	101,1	99,7	100,7	100,2	101,3	101,3	102,8	101,1	100,4

Anexo 8: Indicadores específicos anuais cumulativos dos Estados-Membros da amostra (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	99,6	102,9	101,2	100,3	100,4	101,2	100,7	100,7	101,7	101,9	100,5
2016	100,8	103,7	107,2	100,4	100,6	100,4	106,9	105,0	109,5	104,9	101,1
2017	101,3	106,0	106,4	101,9	100,1	102,7	104,2	104,1	111,4	103,4	99,9
2018	100,5	106,7	103,0	99,5	102,5	101,3	105,6	103,7	110,5	104,0	98,6
2019	102,6	108,1	105,4	98,6	102,0	102,8	106,4	104,6	108,8	106,3	99,2
2020	104,2	109,7	108,0	98,7	106,4	105,1	108,8	110,6	116,6	107,6	102,4
2021	101,8	109,8	107,5	97,9	105,0	101,6	109,0	109,6	121,0	107,6	:

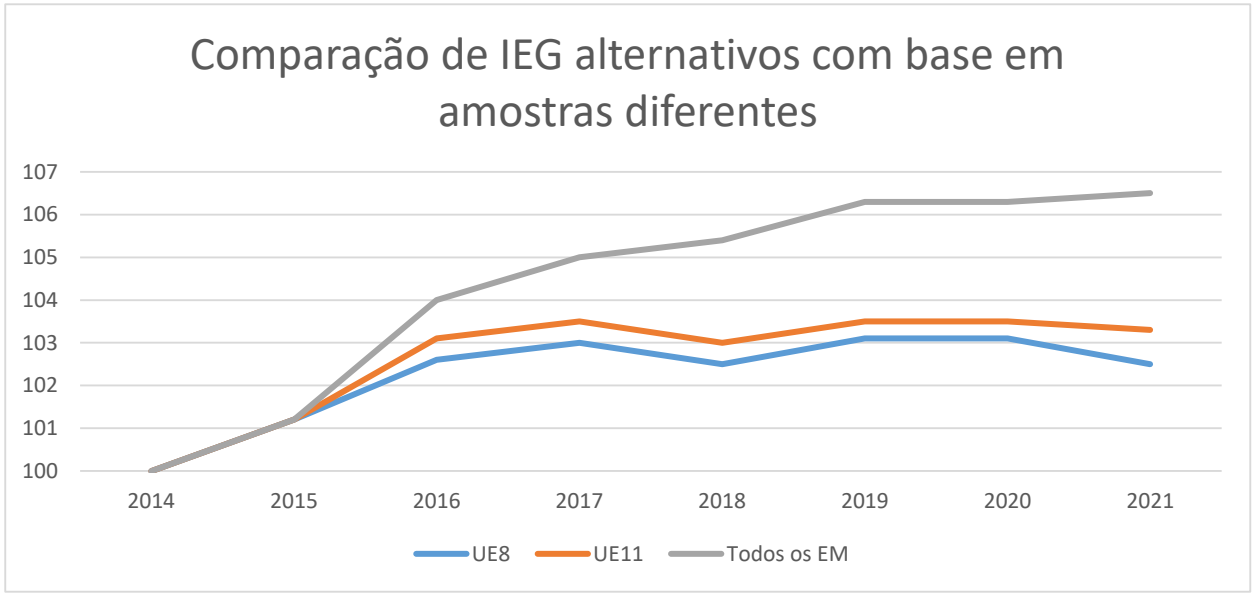
Anexo 9: Indicador específico global calculado e aplicado



Anexo 10: Indicador específico global, índice conjunto e atualização anual (2014 = 100)

	IEG	Cumulativo 2014 = 100	Índice conjunto	Cumulativo 2014 = 100	Atualização anual	Cumulativo 2014 =100
2015	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

Anexo 11: Comparação de IEG alternativos com base em amostras diferentes



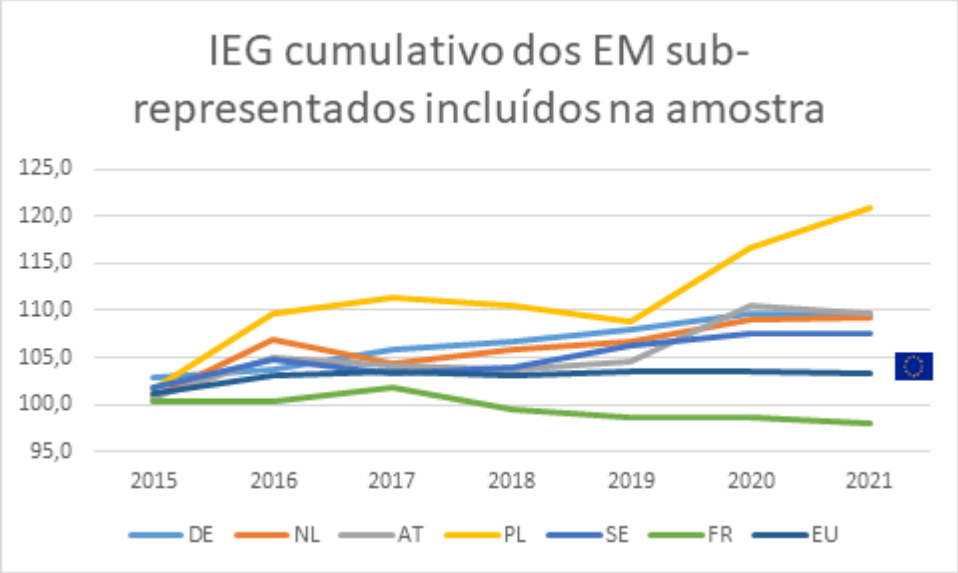
Anexo 12: Indicadores específicos anuais de todos os Estados-Membros (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	101,2	105,9	134,9	100,7	100,8	113,3	103,6	100,0	105,9	100,1	102,3	100,2	102,0	106,3	102,7	99,2	101,9	101,8	106,2	104,3	107,7	101,9	111,9	101,9	108,5	100,3	102,9	100,6
2017	100,5	102,5	106,9	101,0	102,2	98,7	103,7	99,1	99,3	101,5	102,4	99,5	100,3	95,0	99,3	102,3	109,1	101,1	97,5	99,1	101,7	101,0	111,0	100,5	109,2	99,1	98,6	98,8
2018	99,2	117,3	110,7	102,0	100,7	100,5	102,7	98,9	96,8	97,6	108,7	102,4	100,0	103,7	100,2	98,6	100,5	102,2	101,3	99,6	99,2	99,2	109,2	98,6	113,5	99,9	100,6	98,7
2019	102,1	104,3	97,9	100,5	101,3	108,5	99,9	100,1	102,3	99,1	102,5	99,5	101,2	100,7	113,6	101,5	97,4	100,9	100,8	100,9	98,5	99,8	108,3	102,0	112,3	102,7	102,2	100,6
2020	101,6	104,7	99,5	101,7	101,5	102,1	102,2	102,9	102,5	100,1	104,7	104,3	103,2	104,1	107,3	102,2	102,1	102,0	102,3	105,7	107,2	100,2	98,1	105,4	115,0	101,1	101,2	103,2
2021	97,7	110,4	106,2	99,6	100,1	112,5	100,3	99,4	99,5	99,2	102,3	98,7	99,3	100,8	100,7	96,7	101,7	105,0	100,2	99,1	103,8	101,2	98,1	98,9	106,2	100,6	100,0	:

Anexo 13: Indicadores específicos anuais cumulativos de todos os Estados-Membros (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	100,8	107,8	136,5	100,4	103,7	119,4	104,5	101,1	107,2	100,4	102,2	100,6	104,1	115,7	105,2	100,4	102,5	102,9	106,9	105,0	109,5	98,5	117,2	102,7	109,6	100,3	104,9	101,1
2017	101,3	110,5	145,9	101,4	106,0	117,8	108,4	100,2	106,4	101,9	104,7	100,1	104,4	109,9	104,5	102,7	111,8	104,0	104,2	104,1	111,4	99,5	130,1	103,2	119,7	99,4	103,4	99,9
2018	100,5	129,6	161,5	103,4	106,7	118,4	111,3	99,1	103,0	99,5	113,8	102,5	104,4	114,0	104,7	101,3	112,4	106,3	105,6	103,7	110,5	98,7	142,1	101,8	135,9	99,3	104,0	98,6
2019	102,6	135,2	158,1	103,9	108,1	128,5	111,2	99,2	105,4	98,6	116,6	102,0	105,7	114,8	118,9	102,8	109,5	107,3	106,4	104,6	108,8	98,5	153,9	103,8	152,6	102,0	106,3	99,2
2020	104,2	141,6	157,3	105,7	109,7	131,2	113,6	102,1	108,0	98,7	122,1	106,4	109,1	119,5	127,6	105,1	111,8	109,4	108,8	110,6	116,6	98,7	151,0	109,4	175,5	103,1	107,6	102,4
2021	101,8	156,3	167,1	105,3	109,8	147,6	113,9	101,5	107,5	97,9	124,9	105,0	108,3	120,5	128,5	101,6	113,7	114,9	109,0	109,6	121,0	99,9	148,1	108,2	186,4	103,7	107,6	:

Anexo 14: Indicadores específicos cumulativos dos Estados-Membros da amostra e cuja participação em concursos da UE é baixa



Anexo 15: Receitas provenientes da contribuição de solidariedade entre 2012 e 2022

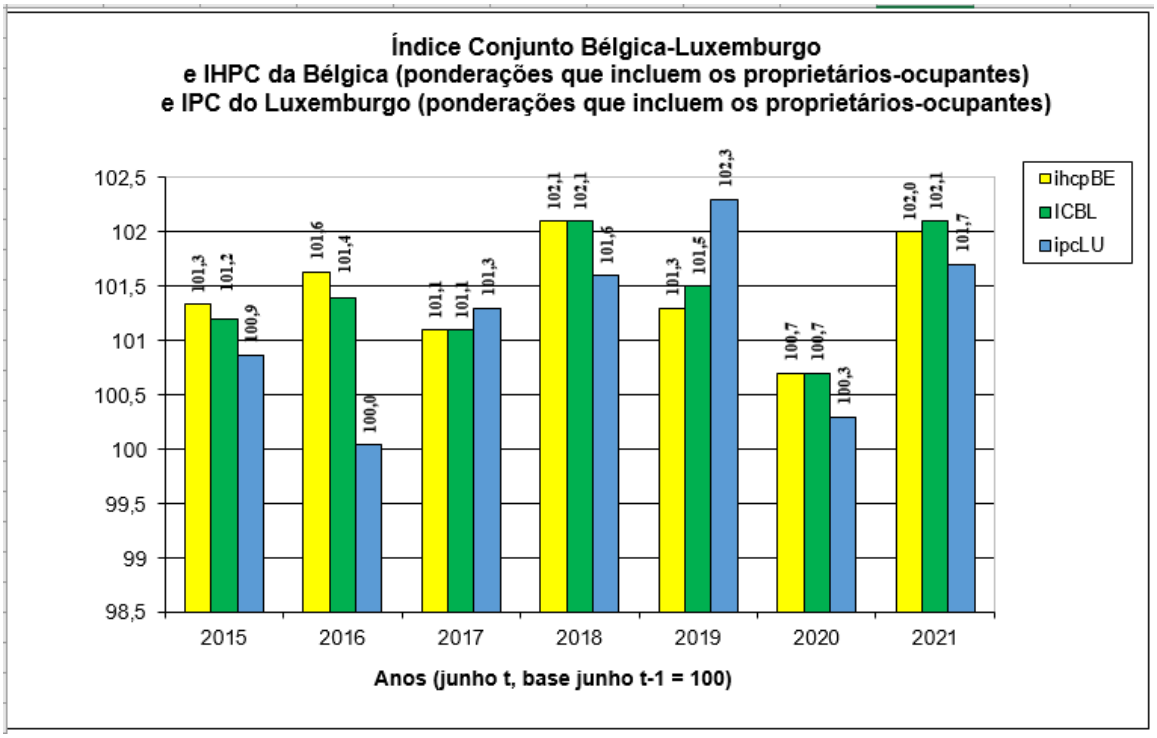


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BÉLGICA. Tel. +32 22991111
Escritório: L107 21/007 - Linha telefónica direta +32 229-90515

Comissão Europeia, 2920 Luxemburgo, LUXEMBURGO – Tel. +352 4301-1

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Anexo 16: Índice Conjunto Bélgica-Luxemburgo, IHPC da Bélgica e IPC do Luxemburgo



Anexo 17: Evolução do custo de vida em Bruxelas (índice internacional de Bruxelas)

Ano	Medida relativa ao aumento do custo de vida em Bruxelas*. junho t	
	junho t-1 = 100	Cumulativo junho 2014 = 100
2015	101,2	101,2
2016	101,4	102,6
2017	101,1	103,7
2018	102,1	105,9
2019	101,5	107,5
2020	100,7	108,3
2021	102,1	110,5

Anexo 18: Evolução dos coeficientes de correção

ZONA GEOGRÁFICA/PERÍODO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BE/LU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
BG	58,4	57,5	55,1	52,1	51,1	53,4	55,2	57,5	59,1	61,7
CZ	80,6	80,0	75,0	73,4	73,2	78,3	83	85,5	85,2	88,1
DK	135,3	134,8	133,0	131,8	133,1	133,9	131,9	129,3	131,3	134,2
DE	95,8	96,8	97,2	96,6	96,1	97,5	99,3	99,4	101,9	101,4
Karlsruhe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
Munique	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bona	94,1	94,9	94,6	93,4	92,6	93,9	95,6	95,1	95,8	
EE	77,6	78,9	78,6	78,0	77,6	80,3	82,2	83,3	82,3	86,3
IE	110,6	113,0	115,9	116,6	118,3	119,8	117,7	119,2	129,0	133,6
EL	90,5	91,2	86,8	79,9	79,3	79,9	81,8	81,8	81,4	85,2
ES	97,1	96,3	94,5	90,2	88,1	88,7	91,7	91,6	94,2	96,3
FR	117,7	117,4	116,8	114,6	113,8	114,8	116,7	117,7	120,5	119,9
HR	:	80,0	77,6	74,6	73,5	74,9	76,4	75,9	75,8	78,3
IT	104,2	104,4	100,4	99,4	97,9	97,3	96,5	95,2	95,0	95,2
Varese	93,4	92,8	93,1	92,2	90,4	90,9	90,9	90,0	90,7	91,2
CY	84,1	83,7	81,2	77,3	74,3	74,4	77,9	78,9	78,2	82,2
LV	77,6	76,1	76,5	74,2	73,0	74,9	77,6	78,6	77,5	80,0
LT	71,5	71,9	71,4	69,0	69,7	74,3	73,6	75,1	76,6	80,1
HU	78,3	76,1	71,4	69,0	70,0	74,5	71,9	75,3	71,9	76,1
MT	83,3	84,4	83,4	84,5	85,7	86,5	90,2	92,0	94,7	94,0
NL	105,3	108,9	107,8	107,8	108,0	108,3	109,9	111,5	113,9	111,4
AT	106,4	108,3	107,2	105,9	104,7	106,3	106,3	106,0	107,9	109,6
PL	74,2	73,0	74,1	71,8	66,7	70,6	68,6	71,1	70,9	70,6
PT	83,5	83,1	82,2	79,2	80,6	82,4	85,7	88,6	91,1	91,4
RO	68,8	69,8	69,5	64,8	63,8	63,9	64	65,3	66,6	68,5
SI	85,3	85,4	84,7	81,2	80,7	81,5	84,6	84,6	86,1	84,9
SK	79,7	80,2	79,0	76,4	75,7	77,3	78,5	79,0	80,6	79,9
FI	122,1	123,7	123,0	119,7	118,6	119,9	118,5	118,1	118,4	118,6
SE	131,9	132,9	127,5	127,9	127,4	127,9	122	120,5	124,3	130,3
UK	147,8	139,2	150,7	166,9	141,8	133,5	134,7	132,9		
Culham	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

Anexo 19: Efeitos do trabalho exploratório fora da área do ESTAT

	Coeficientes de correção atuais – julho de 2021	**Coeficiente de correção estimado, incluindo as despesas fora da área**	**Variação**
BE	100	100	0,0 %
BG	61,7	64,8	5,0 %
CZ	88,1	89,4	1,5 %
DK	134,2	129,8	-3,3 %
DE	101,4	100,9	-0,5 %
DE Karlsruhe	96,9	96,8	-0,1 %
DE Munique	113,4	111,6	-1,6 %
EE	86,3	87,7	1,6 %
IE	133,6	128,7	-3,7 %
EL	85,2	86,2	1,2 %
ES	96,3	96,4	0,1 %
FR	119,9	117,2	-2,3 %
HR	78,3	80,3	2,6 %
IT	95,2	95,3	0,1 %
IT Varese	91,2	91,8	0,7 %
CY	82,2	83,7	1,8 %
LV	80,0	82,1	2,6 %
LT	80,1	81,8	2,1 %
HU	76,1	78,6	3,3 %
MT	94,0	94,5	0,5 %
NL	111,4	109,6	-1,6 %
AT	109,6	107,3	-2,1 %
PL	70,6	73,7	4,4 %
PT	91,4	91,9	0,5 %
RO	68,5	71,2	3,9 %
SI	84,9	86,1	1,4 %
SK	79,9	81,6	2,1 %
FI	118,6	115,7	-2,4 %
SE	130,3	126,4	-3,0 %