COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 14.12.2018
COM(2018) 829 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO

relativo à aplicação do anexo XII do Estatuto dos Funcionários

RELATÓRIO INTERCALAR DA COMISSÃO AO CONSELHO E AO PARLAMENTO EUROPEU

relativo à aplicação do anexo XII do Estatuto dos Funcionários

1. BASE JURÍDICA

Em conformidade com o artigo 14.º, n.º 2, do anexo XII do Estatuto dos Funcionários, a Comissão deve apresentar, em 2018, um relatório intercalar ao Parlamento Europeu e ao Conselho sobre a aplicação do anexo XII do Estatuto dos Funcionários.

O objetivo do presente relatório intercalar é apresentar uma panorâmica da aplicação das regras para manter o equilíbrio do Regime de Pensões dos Funcionários da UE (RPFE) no período 2014-2018. As referidas regras são estabelecidas no artigo 83.º-A do Estatuto e no seu anexo XII[1].

2. ELEMENTOS DE BASE DO RPFE

2.1. Base jurídica do RPFE

Nos termos do artigo 83.º do Estatuto dos Funcionários:

- O pagamento das prestações previstas no regime de pensões[2] constitui encargo do orçamento da União;
- Os Estados-Membros garantem coletivamente o pagamento de tais prestações; e
- Os funcionários contribuem para o financiamento da terça parte do regime de pensões.

O artigo 83.º-A estabelece que o equilíbrio do regime de pensões é assegurado pela idade de aposentação e pela taxa de contribuição para o regime. Estabelece igualmente os procedimentos para as atualizações anuais e quinquenais da taxa de contribuição para o regime de pensões.

O anexo XII do Estatuto estabelece as regras atuariais para o cálculo da taxa de contribuição, a fim de assegurar o equilíbrio do regime.

2.2. Princípio do fundo virtual (teórico)

O RPFE é um fundo virtual (teórico) com prestações definidas, em que as contribuições do pessoal servem para financiar as suas futuras pensões. Embora não exista um fundo de investimento real, considera-se que o montante que teria sido cobrado por esse fundo teria sido investido nas obrigações de longo prazo dos Estados-Membros e reflete-se no passivo relativo às pensões que é registado nas contas anuais da União Europeia. Os Estados-Membros garantem coletivamente o pagamento das prestações nos termos do artigo 83.º do Estatuto e do artigo 4.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia.

---

[1] Nos termos do artigo 83.º-A do Estatuto dos Funcionários, o anexo XII estabelece regras pormenorizadas para manter o equilíbrio do Regime de Pensões dos Funcionários Europeus (RPFE).

[2] As prestações a pagar no âmbito do RPFE estão estabelecidas no Capítulo 3 do Título V e no anexo VIII do Estatuto. As prestações concedidas ao abrigo do RPFE incluem as pensões de reforma, transferências de direitos de pensão, compensações por cessação de funções, pensões de sobrevivência e prestações por invalidez.

Uma vez que o RPFE é concebido como um fundo virtual, as contribuições do pessoal destinam-se a financiar as futuras pensões do pessoal contribuinte. As contribuições cobrem efetivamente o custo dos direitos de pensão adquiridos num determinado ano e não estão de modo algum relacionadas com as despesas com pensões desse ano. A jurisprudência da UE confirmou que o RPFE é um fundo virtual, apesar de ter concluído que também apresenta algumas características de um sistema de solidariedade[3].

O RPFE é diferente dos regimes de pensões de que beneficiam os funcionários públicos na maioria dos Estados-Membros, na medida em que a taxa de contribuição ou as prestações são ajustadas de modo a assegurar anualmente um equilíbrio entre as contribuições cobradas e as despesas relativas às pensões. Neste tipo de regimes, se não for possível alcançar um equilíbrio, a diferença é coberta pelo orçamento (impostos).

O fundo virtual do RPFE é avaliado tanto anualmente como de cinco em cinco anos, como se se tratasse de um fundo real, reforçando a garantia da sua sustentabilidade a longo prazo.

2.3. Princípio do equilíbrio atuarial

O equilíbrio do RPFE é assegurado regularmente através de atualizações das taxas de contribuição e, se for caso disso, da idade de aposentação.

O RPFE segue um princípio de equilíbrio atuarial, segundo o qual as contribuições anuais dos membros do pessoal têm de cobrir um terço dos direitos adquiridos no ano em questão[4], que correspondem às futuras pensões que os mesmos membros do pessoal irão receber após a aposentação, a que acrescem (em determinadas condições) os subsídios de invalidez e as pensões de sobrevivência e de orfandade. A fim de tornar este cálculo[5] possível, as contribuições são avaliadas pelo valor atual aplicando uma taxa de juro (desconto). Esse cálculo constitui, pois, uma avaliação atuarial.

A taxa de contribuição para o regime de pensões é o mecanismo que mantém o equilíbrio do regime de ano para ano. É automaticamente atualizada se a avaliação atuarial prevista no artigo 83.º-A do Estatuto revelar que tal é necessário para cobrir integralmente os direitos de pensão adquiridos num determinado ano. Consequentemente, quando os membros do pessoal pagam a taxa de contribuição atualizada, adquirem direitos de pensão para um determinado ano protegidos pelo princípio dos direitos adquiridos.

3. REFORMA DO ESTATUTO DE 2013

Nos últimos anos, a administração pública da UE foi objeto de duas reformas profundas sucessivas. A reforma de 2013 do Estatuto dos Funcionários incluiu uma série de medidas que tiveram impacto no funcionamento do RPFE e permitiram realizar poupanças significativas:

– Aumento da idade de aposentação (até 66 anos);

---

3 Ver, por exemplo, Processo F-105/05 *Wils contra Parlamento*, ponto 85 e Processo T-439/09 *Purvis contra Parlamento*, ponto 45.

4 Artigo 83.º, n.º 2, do Estatuto.

5 A taxa de contribuição para o regime de pensões é calculada de acordo com o método da «unidade de crédito projetada», tal como previsto na norma internacional de contabilidade IPSAS 25 (substituída pela norma IPSAS 39, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018). O somatório dos valores atuariais dos direitos adquiridos por membros do pessoal em funções, designado na prática atuarial como «custo do serviço», é comparado com o total anual dos seus vencimentos de base para calcular a taxa de contribuição.

- Redução da taxa de formação da pensão (de 1,9 % para 1,8 %);

- Congelamento, por dois anos, de todos os salários, pensões e subsídios em 2013 e 2014 e decisão, com efeitos retroativos, de redução ao mínimo possível dos ajustamentos salariais em 2011 e 2012[6]. Devido à não aplicação do método de atualização salarial, a evolução paralela do poder de compra dos funcionários públicos nacionais não foi mantida durante esses anos;

- Redução da progressão na carreira para o pessoal AD e AST, com acesso limitado aos graus superiores;

- Criação de uma tabela salarial inferior para funções de secretariado e de escritório, reduzindo efetivamente a sua remuneração entre 13 a 40 %;

- Aumento do tempo de trabalho para todo o pessoal de 2,5 horas por semana, para totalizar 40 horas, sem compensação financeira.

Além disso, a reforma de 2013 do Estatuto dos Funcionários introduziu uma série de medidas destinadas a melhorar o funcionamento do sistema:

- Em conformidade com as normas contabilísticas pertinentes[7] e as melhores práticas atuariais que, em consonância com o prazo estimado das obrigações de benefícios pós-emprego, exigem a utilização de um período de observações anteriores das taxas de juro e do crescimento dos salários, com vista a assegurar o equilíbrio dos regimes de pensões, as médias móveis para a observação das taxas de juro do RPFE e do crescimento dos salários foram alargadas para 30 anos, com um período de transição de sete anos;

- A fim de resolver as dificuldades colocadas pela aplicação do método de ajustamento no passado, foram previstas disposições relativas a um método que permite uma atualização anual automática da taxa de contribuição para o regime de pensões. Para o efeito, a taxa de contribuição para o regime de pensões é atualizada regularmente, sem a intervenção de um ato jurídico. Posteriormente, a Comissão publica a taxa atualizada no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do Jornal Oficial da União Europeia, para informação;

- A reforma de 2013 do Estatuto dos Funcionários fixou a idade de aposentação como a segunda variável para o equilíbrio do sistema, a fim de ter em devida conta as futuras evoluções demográficas. Em especial, a Comissão foi mandatada para proceder a uma avaliação quinquenal da idade de aposentação, tendo em conta os desenvolvimentos que afetam os funcionários públicos dos Estados-Membros e a esperança de vida do pessoal da UE[8]. A Comissão deve apresentar o seu primeiro relatório ao Parlamento Europeu e ao Conselho em 2019.

---

6 Os ajustamentos salariais foram reduzidos para, respetivamente, 0 % e 0,8 % em 2011 e 2012, em conformidade com os Regulamentos (UE) n.º 422/2014 e n.º 423/2014 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 16 de abril de 2014.

7 IPSAS 25, artigos 91.º e 96.º.

8 Artigo 77.º, n.ºs 6 e 7, do Estatuto.

4. EXECUÇÃO TÉCNICA DAS REGRAS PARA MANTER O RPFE EM EQUILÍBRIO (2014-2018)

O Eurostat é a autoridade responsável pela execução técnica do anexo XII do Estatuto dos Funcionários. É assistido por um ou mais peritos independentes qualificados na realização das avaliações atuariais do RPFE As questões metodológicas suscitadas pela aplicação do anexo são tratadas pelo Eurostat em cooperação com os peritos nacionais dos Estados-Membros que, pelo menos uma vez por ano, se reúnem num grupo (Grupo de Trabalho do artigo 83.º).

4.1. Atividades do Grupo de Trabalho do artigo 83.º no período 2014-2018

No período de 2014-2018, o Grupo de Trabalho do artigo 83.º reuniu-se todos os anos em conformidade com o disposto no Estatuto dos Funcionários. O grupo discutiu e validou os documentos metodológicos elaborados pelo Eurostat.

O Eurostat também troca informações pertinentes sobre questões atuariais com organizações internacionais, tais como o SIRP (Serviço Internacional para Remunerações e Pensões das Organizações Coordenadas, entre as quais se incluem a OCDE, a NATO, a ESA, o Conselho da Europa e outras), o Banco Central Europeu, o Banco Europeu de Investimento, o Fundo Europeu de Investimento, o Instituto Europeu de Patentes e o Eurocontrol.

4.2. Avaliações do perito independente qualificado

Em conformidade com o artigo 13.º, n.º 2, do anexo XII do Estatuto dos Funcionários, o Eurostat é assistido por um perito independente qualificado no que diz respeito à aplicação da metodologia e à definição e cálculo dos pressupostos atuariais correspondentes.

Na sequência dos resultados do concurso público, o Eurostat foi assistido por:

- *Ernst and Young Actuaires Conseils* para as avaliações do RPFE entre 2014 e 2016;
- O consórcio formado por *Agilis S.A.* e *Prudential Ltd*. para as avaliações do RPFE de 2017 e de 2018.

Os dois atuários analisaram e validaram a metodologia, os cálculos e os relatórios relativos à avaliação do RPFE. Em especial, os contributos para os cálculos, como a população do RPFE e os pressupostos atuariais, foram acordados com os peritos externos em causa.

Os relatórios de avaliação finais apresentados pelo Eurostat incluem a recomendação dos referidos atuários.

Os atuários efetuam cálculos paralelos independentes da taxa de contribuição para o regime de pensões no âmbito do RPFE e emitem um parecer atuarial, que pode ser «sem reservas» ou «com reservas» (o parecer «com reservas» é emitido quando a diferença entre os resultados dos atuários e os resultados do Eurostat é superior ao limiar de materialidade tolerado de 3 %).

No que respeita à totalidade dos relatórios de avaliação do RPFE elaborados entre 2014 e 2018, os atuários emitiram um parecer «sem reservas».

5. PARÂMETROS E PRESSUPOSTOS ATUARIAIS

5.1. Parâmetros estatutários

Trata-se de valores relacionados essencialmente com a aplicação do Estatuto dos Funcionários, incluindo as regras aplicáveis ao cálculo das prestações para o regime de pensões.

Alguns destes parâmetros mudam consoante determinadas condições relacionadas com a situação individual de cada funcionário[9], por exemplo:

- A taxa anual de formação da pensão é de 1,8 % para o pessoal recrutado a partir de 1 de janeiro de 2014, de 1,9 % para o pessoal recrutado entre 1 de maio de 2004 e 31 de dezembro de 2013 e de 2 % para o pessoal recrutado até 30 de abril de 2004;

- A idade «normal» de aposentação, em que o pessoal pode aposentar-se sem redução das prestações para o regime de pensões varia entre os 60 e os 66 anos;

- Estão previstas compensações para os membros do pessoal que permanecem em funções após terem atingido a sua idade de aposentação (incentivo de Barcelona), ao passo que são aplicadas sanções em caso de reforma antecipada antes de atingida a idade de aposentação.

O quadro 1 apresenta a lista dos principais parâmetros estatutários utilizados para a última avaliação das pensões em 2018.

Quadro 1 - Principais parâmetros estatutários utilizados na avaliação atuarial em 2018

Parâmetro	Valor
Fontes jurídicas	Estatuto em vigor a partir de 1.1.2014
Data de referência para a população (artigo 1.º do anexo XII)	31.12.2017
Idade oficial máxima de aposentação (artigo 52.º do Estatuto)	65 anos (automaticamente - funcionários em serviço antes de 1.1.2014), 66 anos (automaticamente - novos funcionários) ou 67 anos (a pedido do funcionário) ou até 70 anos (excecionalmente)
Idade normal de aposentação (artigo 52.º do Estatuto e artigo 22.º do anexo XIII)	60 a 66 anos consoante os anos de serviço, a idade e a data de início de funções
Idade mínima de aposentação (artigo 52.º, alínea b), do Estatuto, artigo 9.º do anexo VIII e artigo 23.º do anexo XIII)	58 anos
Categoria e grau do mínimo vital (artigo 6.º do anexo VIII)	primeiro escalão do grau 1
Pensão máxima de aposentação (artigo 77.º do Estatuto)	70 % do vencimento de base à data da aposentação

[9] Ver o anexo XIII do Estatuto dos Funcionários.

Taxa anual de formação (artigo 77.º do Estatuto e artigo 21.º do Anexo XIII)	1,8 % (funcionários em serviço a partir de 1.1.2014), 1,9 % (funcionários em serviço a partir de 1.5.2004) ou 2 % (funcionários em serviço antes de 1.5.2004) do vencimento base
Bónus para funcionários em serviço após a idade normal de aposentação (artigo 5.º do anexo VIII e artigo 22.º do anexo XIII)	1,5 % (novos funcionários) ou 2,5 % do vencimento de base, ou 5 % do montante dos direitos de pensão adquiridos aos 60 anos de idade, consoante a data de início de funções, os anos de serviço em 1.5.2004 anos e a idade do funcionário em 1.5.2004
Pensão mínima de aposentação (artigo 77.º do Estatuto)	4 % do mínimo vital por ano de serviço
Subsídio de invalidez (artigo 78.º do Estatuto)	70 % do vencimento de base.
Subsídio mínimo de invalidez (artigo 78.º do Estatuto)	100 % do mínimo vital
Pensão de reversão (artigo 79.º do Estatuto e artigo 18.º do anexo VIII)	60 % da pensão de aposentação
Pensão mínima de reversão (artigo 79.º do Estatuto e artigo 18.º do anexo VIII)	35 % do último vencimento de base
Pensão de sobrevivência (artigo 79.º do Estatuto e artigo 17.º do anexo VIII)	60 % da pensão de aposentação que teria sido paga ao funcionário
Pensão mínima de sobrevivência (artigo 79.º do Estatuto)	35 % do último vencimento de base ou mínimo vital

5.2. Pressupostos atuariais

Trata-se de valores que devem ser previstos de acordo com as disposições do Estatuto dos Funcionários e com as melhores práticas atuariais comummente aceites.

Os valores destes pressupostos atuariais foram estimados de acordo com as práticas atuariais gerais e foram acordados com os peritos nacionais dos serviços competentes dos Estados-Membros nas reuniões do grupo de trabalho do artigo 83.º.

Em conformidade com as disposições do anexo XII do Estatuto e com as decisões tomadas pelo Grupo de Trabalho, alguns destes pressupostos (por exemplo, a tabela de mortalidade) são atualizados apenas aquando da avaliação quinquenal do regime, enquanto outros são atualizados anualmente. A última avaliação quinquenal teve lugar em 2018.

5.3. Pressupostos demográficos

Os principais pressupostos atuariais da evolução demográfica são os seguintes:

- Tabelas de mortalidade: A Tabela de Mortalidade da UE (EULT) de 2018, elaborada pelo Eurostat, é um quadro prospetivo que integra uma tendência da esperança de vida ao longo de um horizonte temporal de 20 anos (mesma duração que a duração do RPFE) com base na evolução da mortalidade da população do RPFE. O EULT de 2018 é, por conseguinte, uma tabela de mortalidade baseada numa população totalmente relevante para o RPFE.

  O quadro 2 é um extrato da EULT.

Idade	Homens		Mulheres	
	Probabilidade de morrer aos x anos	Esperança de vida	Probabilidade de morrer aos x anos	Esperança de vida
40	0.00052220	44	0.00040251	47
45	0.00089611	39	0.00069129	42
50	0.00151059	35	0.00118716	37
55	0.00254589	30	0.00203834	32
60	0.00428923	25	0.00349874	27
65	0.00691083	21	0.00600232	23
70	0.01268196	17	0.00923173	19
75	0.02321581	13	0.01561910	15
80	0.04230976	10	0.02977824	11
85	0.07648061	7	0.05640000	8
90	0.13322851	5	0.10771240	5

- As tabelas de invalidez elaboradas pelo Eurostat com base em observações anteriores;
- A idade presumível de aposentação; nos termos do artigo 4.º, n.º 3, do anexo XII do Estatuto, presume-se que todas as aposentações ocorrem a uma taxa média fixa que varia em função da data de início de funções de cada funcionário;
- A probabilidade de estar casado à data da aposentação;
- Os coeficientes para órfãos e cônjuges divorciados, etc.

O quadro 3 apresenta a lista dos pressupostos demográficos utilizados para a última avaliação das pensões em 2018.

Quadro 3 - Pressupostos demográficos utilizados na avaliação atuarial em 2018

Pressupostos demográficos	31.12.2017
Tabela de mortalidade (membros em boa saúde)	EULT 2018
Tabela de mortalidade (membros com deficiência)	EULT+3a 2018
Tabela de invalidez	Tabela de invalidez 2018
Estado Civil Atual	Estado civil atual
Probabilidade de estar casado à idade de aposentação, no caso dos homens	82%
Probabilidade de estar casado à idade de aposentação, no caso das mulheres	52%
Diferença etária média entre um funcionário e o/a respetivo parceiro/a	1 ano
Idade presumível de aposentação	entre 63 e 66 anos
Rotação	Rotação de 2018

5.4. Pressupostos financeiros e económicos

Nos termos dos artigos 10.º e 11.º do anexo XII do Estatuto, a taxa de desconto real (RDR - taxas de juro da dívida pública de longo prazo dos Estados-Membros) e o aumento geral dos vencimentos (GSG - taxa de variação anual das tabelas de vencimentos) são calculados como a média móvel das taxas correspondentes dos 30 anos anteriores. No entanto, até 2020, nos termos do artigo 11.º-A do anexo XII, a média móvel é calculada com base numa escala temporal específica.

Em 2018, o RDR e o GSG foram calculados como a média das taxas correspondentes relativas aos 24 anos anteriores, de 1994 a 2017: consequentemente, na atualização de 2018, os valores do RDR e da GSG foram, respetivamente, de 2,9 % e - 0,1 %.

Outro pressuposto económico importante é a tabela ISP (progressão salarial individual) que se refere ao aumento salarial que reflete a progressão na carreira dos funcionários da UE (ou seja, promoções e escalões de antiguidade). Com a entrada em vigor do novo Estatuto em 1 de janeiro de 2014, a progressão na carreira dos funcionários da UE evoluiu e a ligação entre o grau e a função foi reforçada; o acesso aos graus mais elevados dos grupos de funções AD e AST é agora limitado em determinadas condições. Além disso, foi criado o grupo de funções AST/SC.

O quadro 4 apresenta a lista dos pressupostos económicos e financeiros utilizados para a última avaliação das pensões em 2018.

Quadro 4 - Pressupostos económicos e financeiros utilizados na avaliação atuarial em 2018

Pressupostos financeiros	31.12.2017
Grelha salarial	Em vigor a partir de 1.7.2017
Vigência	20 anos
Taxa de desconto nominal (NDR)	4,8 %
Taxa de inflação (IR)	1,8 %
Taxa de desconto real (RDR)	2,9 %
Aumento geral dos vencimentos (GSG)	-0,1 %
Reavaliação geral das pensões (GPR) (igual ao GSG)	-0,1 %
Progressão Salarial Individual (ISP)	Tabela ISP de 2018
Coeficiente para pensão de órfão e de cônjuge divorciado	13 %
Coeficientes de correção (Artigo 3.º, n.º 5, do anexo XI e artigo 20.º do anexo XIII)	0,0 %

6. RESULTADOS: EVOLUÇÃO DA TAXA DE CONTRIBUIÇÃO PARA O REGIME DE PENSÕES

6.1. Avaliações das pensões entre 2014 e 2018

Durante o período de 2014-2018, a fim de assegurar o equilíbrio do regime, a taxa de contribuição para o regime de pensões foi calculada como sendo um terço do rácio entre o custo total do serviço e o total anual dos vencimentos de base, em conformidade com o artigo 83.º, n.º 2, do Estatuto dos Funcionários.

O quadro 5 apresenta os resultados de cada avaliação desde 2014.

Quadro 5 - Contribuição para o regime de pensões por ano entre 2014 e 2018

Elementos	Avaliações das pensões				
	2014	2015	2016	2017	2018
	Data de referência				
	31.12.2013	31.12.2014	31.12.2015	31.12.2016	31.12.2017
Custo do serviço «aposentação»	28,3 %	28,2 %	27,2 %	27,1%	27,4 %
Custo do serviço «invalidez»	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,3 %	1,7 %
Custo do serviço «morte»	0,9 %	0,9 %	1,0 %	0,9 %	0,9 %
Rácio custo do serviço/ vencimento de base	**30,4 %**	**30,5 %**	**29,5 %**	**29,3 %**	**30,0 %**

Taxa de contribuição dos funcionários (1/3 do rácio total)	**10,1 %**	**10,2 %**	**9,8 %**	**9,8 %**	**10,0 %**
Taxa de contribuição dos funcionários aplicada	**10,1 %**	**10,1 %**	**9,80 %**	**9,80 %**	**10,0 %**

6.2. Resultados da última avaliação do regime de pensões

A avaliação atuarial de 2018 do RPFE indica que, a fim de assegurar o equilíbrio deste regime de pensões, a taxa de contribuição necessária para financiar um terço das prestações devidas é de 10,0 % do vencimento de base (ou do subsídio de invalidez).

A taxa de contribuição calculada acima indicada (10 %) é igual a um terço do rácio entre o custo total do serviço (1 424,8 milhões de euros) e o total anual dos vencimentos de base (4 749,2 milhões de euros). Esta taxa é *mais elevada* (+0,2 %) do que a taxa calculada em 2017 (9,8 %).

Em conformidade com o artigo 83.º-A, n.º 3, do Estatuto dos Funcionários, o valor de referência fixado no artigo 83.º, n.º 2, é atualizado. A Comissão publica a taxa de contribuição atualizada resultante (10,0 %) no prazo de duas semanas após a atualização, na série C do *Jornal Oficial da União Europeia*, para informação.

A atualização produz efeitos ao mesmo tempo que a atualização anual das remunerações nos termos do artigo 65.º do Estatuto, ou seja, produzirá efeitos retroativos a partir de 1 de julho de 2018.

7. EQUILÍBRIO DO REGIME DE PENSÕES

Tal como explicado na parte 2.3 do presente relatório, o RPFE está em equilíbrio se as contribuições anuais pagas pelo pessoal cobrirem um terço dos direitos adquiridos durante o ano, ou seja, de acordo com o Estatuto dos Funcionários, no tocante à pensão de aposentação, 1,8 %, 1,9 % ou 2 % do último vencimento de base anterior à aposentação. Dado que a taxa de contribuição para o regime de pensões é calculada de modo a garantir o equilíbrio do regime, esse equilíbrio existe quando se aplica a taxa assim calculada.

Durante o período de referência do presente relatório, com base na taxa de contribuição calculada pelo Eurostat, a taxa de contribuição para o regime de pensões foi atualizada tendo em conta as disposições específicas do Estatuto dos Funcionários:

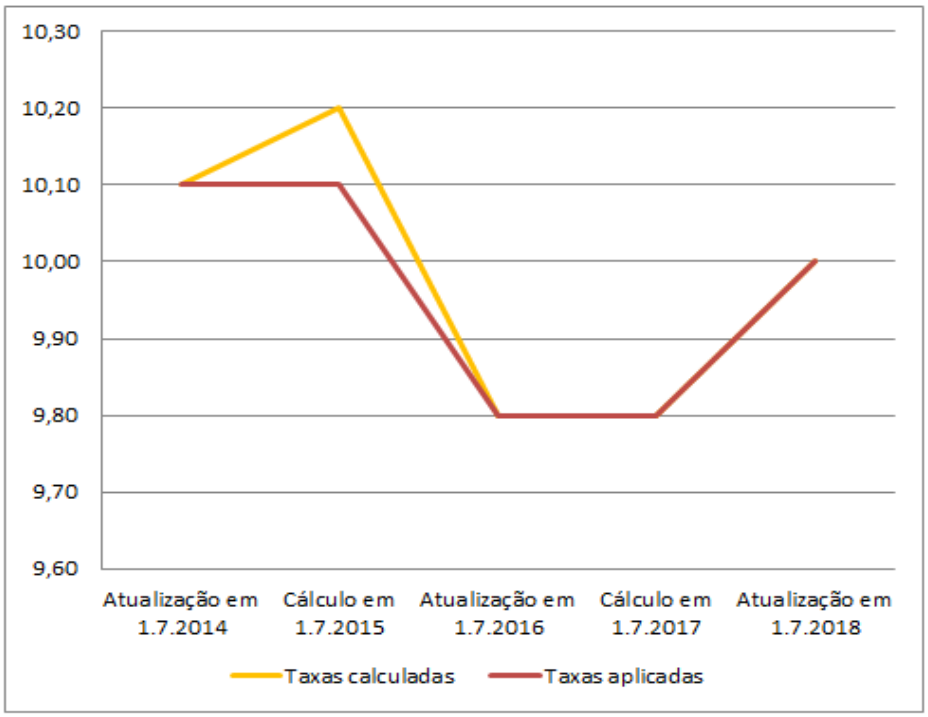
– Artigo 2.º, n.º 1, do anexo XII do Estatuto (nenhuma atualização se pode traduzir numa contribuição superior ou inferior em mais de um ponto percentual à taxa válida do ano anterior);

– O artigo 2.º, n.º 2, do anexo XII do Estatuto (a diferença estabelecida entre a atualização da taxa de contribuição que teria resultado do cálculo atuarial e a atualização resultante da variação referida no último período do n.º 1, não é recuperada nem, consequentemente, tida em conta nos cálculos atuariais subsequentes);

– Artigo 83.º-A, n.º 4, do Estatuto dos Funcionários (ao proceder-se às atualizações anuais da avaliação atuarial quinquenal, a taxa de contribuição só será atualizada se existir uma diferença de, pelo menos, 0,25 pontos entre a taxa de contribuição em vigor e a taxa necessária para manter o equilíbrio atuarial. Este limite não se aplica aquando de uma avaliação quinquenal, como a avaliação de 2018).

O gráfico 1 apresenta uma síntese das taxas de contribuição calculadas e aplicadas.

Gráfico 1 - Síntese das taxas de contribuição para o regime de pensões calculadas e aplicadas



O diagrama mostra que a taxa de contribuição para o regime de pensões aplicada estava muito próxima da taxa que foi calculada pelo Eurostat. Note-se que as pequenas diferenças entre as taxas resultantes da aplicação das disposições do Estatuto acima referidas podem ser positivas ou negativas; estas diferenças tendem a anular-se mutuamente a longo prazo.

Por conseguinte, o método cumpriu o seu objetivo específico de garantir que a contribuição para o regime de pensões paga pelo pessoal ao orçamento cobre um terço do financiamento do regime de pensões, como especificado no artigo 1.º, n.º 1, do anexo XII do Estatuto, e que, por conseguinte, o equilíbrio atuarial do regime de RPFE está assegurado.

8. IMPACTO ORÇAMENTAL DO RPFE

Na década de 1960, o Conselho decidiu que as contribuições do pessoal não seriam colocadas num fundo de pensões real, mas, em vez disso, seriam creditadas ao orçamento da UE no momento em que são cobradas e despendidas em conformidade com as decisões tomadas pela autoridade orçamental, ou seja, não seriam atribuídas a nenhum domínio de intervenção específico. Ao mesmo tempo, o Conselho decidiu que a parte da contribuição que incumbia à

instituição não seria cobrada. Em vez disso, as instituições da UE comprometeram-se a pagar as futuras prestações de pensão (que serão imputadas ao orçamento da União) no momento da aposentação.

Em termos orçamentais, no passado o regime de pensões da UE apresentou, por conseguinte, receitas líquidas, uma vez que ainda não atingiu a maturidade, ou seja, as contribuições do pessoal no ativo que adquire direitos de pensão são superiores às prestações de que beneficia um número limitado de aposentados. As receitas do regime de pensões são constituídas por contribuições do pessoal e por contribuições do empregador; estas últimas não foram pagas a um fundo, mas apenas refletidas no passivo relativo às pensões. Desta forma, o **orçamento da UE estava efetivamente a colocar-se na posição de mutuário face aos membros do regime de pensões em troca da garantia de pagamento das prestações no futuro**.

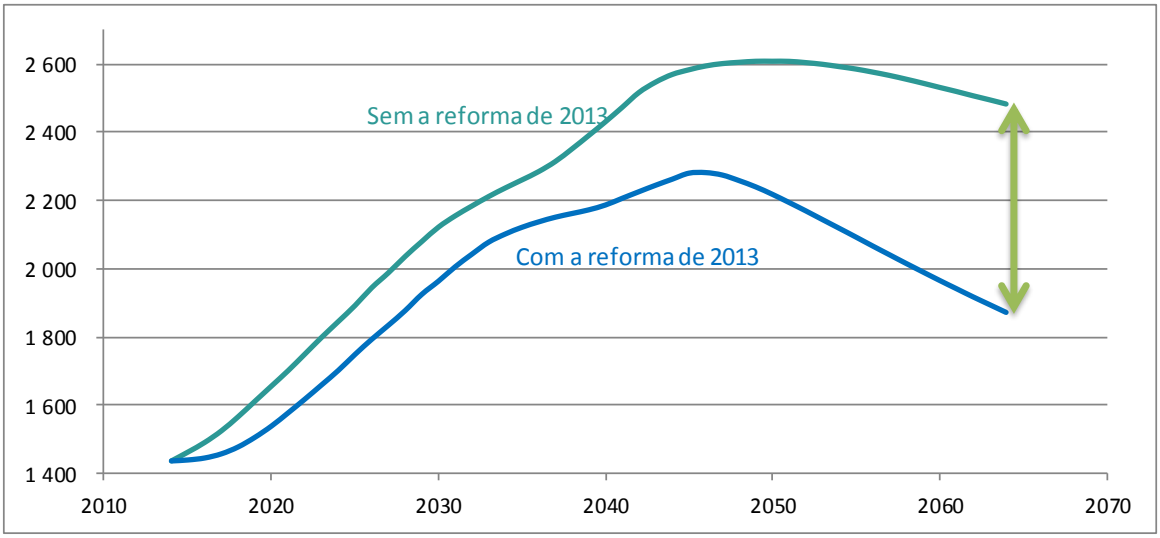
Devido ao crescimento da UE e do seu pessoal desde a criação do regime de pensões na década de 1960, o número líquido de pensionistas (diferença entre o número de aposentados e os pensionistas falecidos) aumentou e continuará a aumentar durante o próximo Quadro Financeiro Plurianual (QFP). Embora as despesas com pensões, a longo prazo, venham a ser substancialmente reduzidas graças às reformas sucessivas, estas reformas foram sujeitas a disposições transitórias, uma vez que os direitos de pensão são protegidos ao abrigo do princípio dos direitos adquiridos. Por conseguinte, o **impacto orçamental da reforma nas despesas com as pensões só se manifestará progressivamente, ao longo do tempo**. Em consequência, devido à falta de maturidade do RPFE, a tendência para o aumento das despesas com as pensões deverá prosseguir até à década de 2040.

As economias consideráveis, em termos de pensões, geradas pela reforma (ver gráfico 2) foram confirmadas em 2016 por um estudo do Eurostat sobre as implicações orçamentais a longo prazo dos custos das pensões[10]. Este estudo foi bem acolhido pelos Estados-Membros como uma avaliação objetiva e realista da situação. O Eurostat concluiu que a reforma de 2013 **reduziria a fatura das pensões a longo prazo em cerca de 30%,** para além das poupanças decorrentes da reforma anterior do regime de pensões em 2004. Na sequência deste estudo do Eurostat, vários Estados-Membros sublinharam a importância das disposições relativas às pensões ao assegurarem que a UE continua a ser uma instituição atrativa para os interessados de todos os Estados-Membros e, em especial, para os que têm rendimentos per capita relativamente elevados.

Além disso, as duas reformas profundas sucessivas do Estatuto dos Funcionários foram implementadas num prazo muito curto (ou seja, a partir de 2004 e de 2014), o que também impôs a necessidade jurídica de introduzir na sua aplicação **medidas transitórias** que dizem respeito a grande parte do pessoal atualmente em funções. Para além destes condicionalismos jurídicos, outras alterações às regras em vigor, nesta fase, poderiam ainda comprometer a segurança e a previsibilidade das condições de trabalho e das prestações previstas no regime de pensões. Esta situação poderia comprometer ainda mais a capacidade das instituições para fazer face aos importantes desequilíbrios geográficos observados.

[10] SWD(2016) 268.

Gráfico 2 - Evolução dos custos das pensões a longo prazo (valores em milhões de EUR a preços constantes) de acordo com o estudo do Eurostat de 2016



9. CONCLUSÕES

A aplicação pela Comissão do anexo XII do Estatuto dos Funcionários assegurou a estabilidade do RPFE e o equilíbrio do fundo virtual, enquanto as reformas de 2004 e 2014 do Estatuto são aplicadas com êxito, permitindo um aumento progressivo das poupanças anuais.

Tendo em conta o que precede, a aplicação do anexo XII do Estatuto dos Funcionários cumpriu o seu objetivo específico de assegurar o equilíbrio do RPFE, uma vez que a contribuição para o regime de pensões paga pelo pessoal ao orçamento cobre um terço dos direitos adquiridos todos os anos, pelas seguintes razões:

- a taxa de contribuição calculada pelo Eurostat cobriu um terço dos direitos de pensão adquiridos nesse ano;
- a taxa de contribuição calculada foi validada por peritos nacionais e por peritos independentes qualificados;
- a taxa de contribuição aplicada teve um valor muito próximo do da taxa calculada;
- as pequenas diferenças existentes entre a taxa calculada e a taxa aplicada ficaram a dever-se a disposições específicas do Estatuto dos Funcionários. Como estas diferenças tanto podem ser positivas como negativas, tendem a anular-se mutuamente a longo prazo.

Os colegisladores decidiram que o presente relatório deve centrar-se no equilíbrio atuarial 2014-2018 do regime de pensões e não na evolução futura das despesas com as pensões. Em contrapartida, importa referir que, na sua proposta de regulamento do Conselho que estabelece o próximo QFP, a Comissão apresentou as despesas previstas para o período de 2021-2027, com base, nomeadamente, no crescimento anual das despesas com as pensões, tal como apresentado na parte 8. Nesta ocasião, a Comissão comprometeu-se igualmente a refletir sobre a viabilidade da criação de um fundo de pensões por capitalização para o pessoal da UE no âmbito da revisão intercalar do QFP em 2023.