COMISSÃO
EUROPEIA

Bruxelas, 2.3.2021
COM(2021) 94 final

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO

nos termos do artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários

RELATÓRIO DA COMISSÃO AO PARLAMENTO EUROPEU E AO CONSELHO

nos termos do artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários

BASE JURÍDICA

O artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários, com a última redação que lhe foi dada em 2013[1], prevê que a idade de aposentação deve ser avaliada de cinco em cinco anos, a partir de 1 de janeiro de 2014, com base num relatório apresentado pela Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho. O relatório deve examinar, em especial, a evolução da idade de aposentação dos funcionários públicos dos Estados-Membros e a evolução da esperança de vida dos funcionários das instituições.

Os colegisladores decidiram igualmente que, se for caso disso, a Comissão deve apresentar uma proposta de alteração da idade de aposentação em conformidade com as conclusões desse relatório, prestando especial atenção à evolução observada nos Estados-Membros.

O presente relatório aplica a disposição supramencionada examinando nomeadamente a evolução da idade de aposentação dos funcionários públicos dos Estados-Membros e a evolução da esperança de vida dos funcionários das instituições entre 2014 e 2018.

1. ÂMBITO DO RELATÓRIO

Nos termos do artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários, a evolução da idade de aposentação dos funcionários públicos dos Estados-Membros e a evolução da esperança de vida dos funcionários das instituições devem ser avaliadas de cinco em cinco anos, o que, no que respeita ao presente relatório, cria um período de referência de cinco anos compreendido entre 1 de janeiro de 2014 e 31 de dezembro de 2018.

Os colegisladores previram um âmbito de aplicação material que engloba a evolução da idade de aposentação dos funcionários públicos dos Estados-Membros e a evolução da esperança de vida dos funcionários das instituições. Além disso, o relatório especificava que, ao avaliar a possibilidade de alterar a idade de aposentação, a Comissão devia prestar especial atenção à evolução da situação nos Estados-Membros.

Na sequência da saída do Reino Unido da União Europeia em 1 de fevereiro de 2020, não foram comunicados dados relativos ao Reino Unido. Na realidade, a análise realizada no relatório servirá de base para as medidas futuras. Por conseguinte, embora o relatório reconheça plenamente o facto de o Reino Unido ter sido um Estado-Membro durante o período de referência, nesta fase não se afigura apropriado incluir dados relativos à situação no Reino Unido.

2. INFORMAÇÕES DE BASE

2.1. Recolha de dados

O Eurostat solicitou aos peritos dos Estados-Membros que fornecessem dados anualmente no âmbito do grupo de trabalho do artigo 83.º do Estatuto dos Funcionários. Em cooperação com o Eurostat, este grupo tem competência para lidar com questões sobre a metodologia de aplicação do anexo XII do Estatuto dos Funcionários.

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

De modo a cumprir a sua obrigação de comunicação de informações, e em conformidade com o artigo 4.º, n.º 3, do Tratado da União Europeia, a Comissão Europeia solicitou aos delegados dos Estados-Membros que integram o grupo de trabalho do artigo 83.º que apresentassem e confirmassem, até ao final de 2019, a fiabilidade dos dados relativos aos seus sistemas de pensões da função pública . Estes dados diziam sobretudo respeito à idade de aposentação em vigor durante o período de referência, bem como a outras modalidades de funcionamento dos regimes de pensões.

2.2. Aspetos metodológicos

Dado que existem diferenças estruturais entre os regimes de pensões, uma comparação das prestações de pensões entre os Estados-Membros só é possível até certa medida. Em particular, os regimes aplicáveis aos funcionários públicos das administrações centrais dos Estados-Membros podem não cobrir as mesmas populações, isto é, os regimes dos Estados-Membros cobrem quer os funcionários das administrações centrais, quer todos os funcionários públicos do setor público, quer a população ativa em geral juntamente com os funcionários públicos das administrações centrais.

Além disso, determinados regimes nacionais são regimes de repartição (isto é, nos casos em que as contribuições para o regime de pensões da população no ativo são redistribuídas pela população aposentada), contrariamente aos regimes nos quais os funcionários contribuem para as suas próprias pensões futuras. Além disso, determinados regimes nacionais preveem idades de aposentação diferenciadas por género.

Como confirmado pela jurisprudência da UE[2], o regime de pensões dos funcionários da UE é um fundo virtual com prestações definidas, no âmbito do qual as contribuições do pessoal servem para financiar as futuras pensões do pessoal contribuinte. Na realidade, as contribuições cobrem o custo dos direitos de pensão adquiridos num determinado ano e não estão de modo algum relacionadas com as despesas com pensões desse ano[3].

2.3. Definição da idade normal de aposentação

O artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários refere-se à idade de aposentação, que também é designada por «idade normal de aposentação». Esta expressão corresponde à idade em que o pessoal da UE se aposenta automaticamente sem ser objeto de sanções pecuniárias. A partir de 1 de janeiro de 2014, a idade normal de aposentação para o pessoal da UE foi aumentada para os 66 anos para o pessoal recrutado a partir de 2014. Ao pessoal recrutado antes dessa data são aplicáveis disposições transitórias.

Existem duas derrogações à idade normal de aposentação:

- Em primeiro lugar, os membros do pessoal podem solicitar a aposentação antecipada, ou seja, antes de atingirem a idade normal de aposentação. A partir de 1 de janeiro de 2014, a idade para a aposentação antecipada foi aumentada para os 58 anos para todos os membros do pessoal. A aposentação antecipada resulta sempre numa sanção pecuniária substancial[4].
- Em segundo lugar, os membros do pessoal podem, a seu pedido e se a entidade competente para proceder a nomeações considerar o pedido justificado pelo

[2] Ver, nomeadamente, o processo F-105/05, *Wils/Parlamento*, n.º 85, e o processo T-439/09, *Purvis/Parlamento*, n.º 45.

[3] Relatório da Comissão ao Parlamento Europeu e ao Conselho relativo à aplicação do anexo XII do Estatuto dos Funcionários, COM(2018) 829 final.

[4] Nos termos do artigo 9.º do anexo VIII do Estatuto dos Funcionários, a pensão correspondente é reduzida em 3,5 % por cada ano de diferença entre a idade normal de aposentação e a idade efetiva de aposentação.

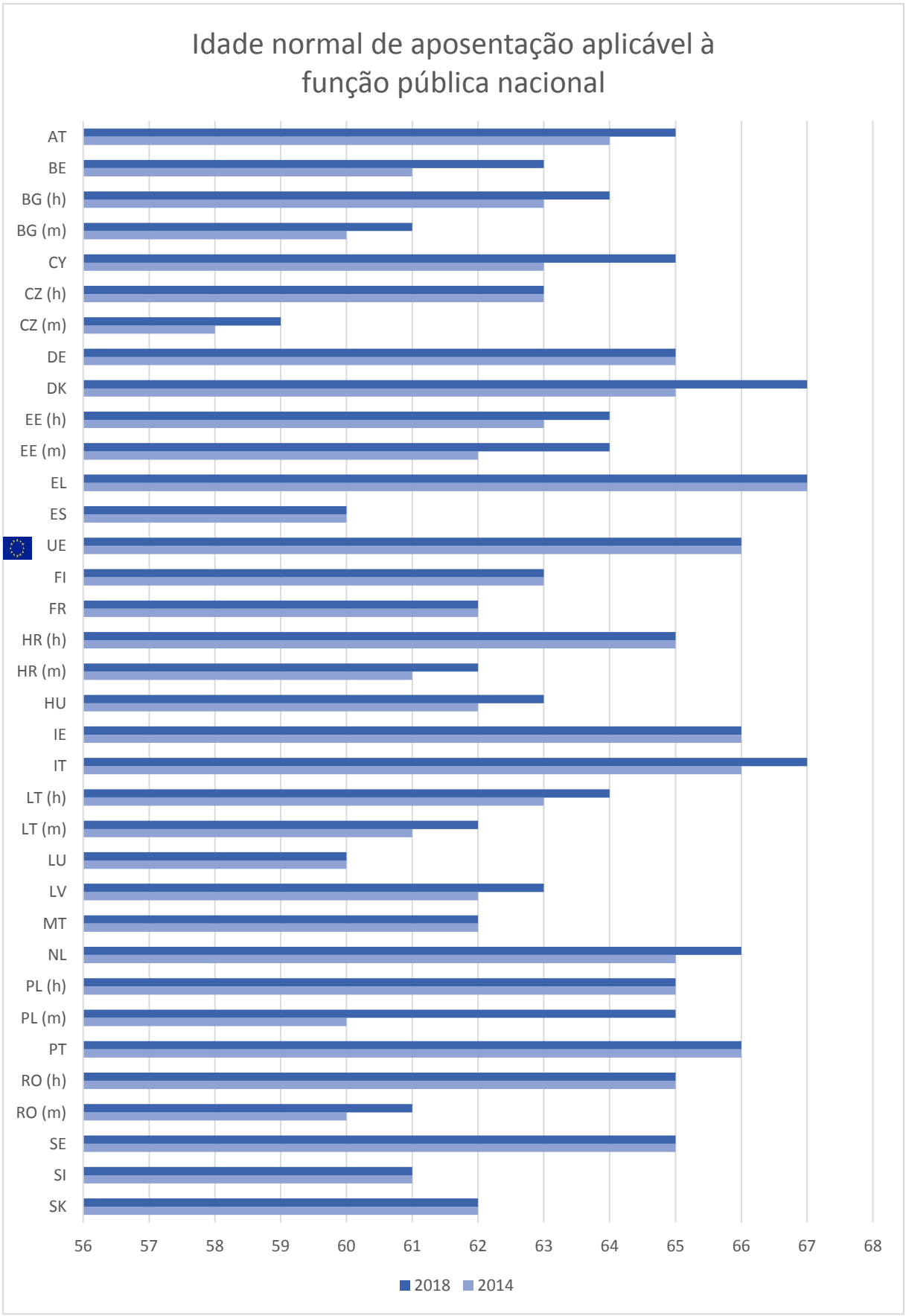
interesse do serviço, continuar a trabalhar até aos 67 anos de idade. A título excecional, os membros do pessoal podem trabalhar até aos 70 anos, sendo nesse caso automaticamente aposentados no último dia do mês em que completarem essa idade.

3. EVOLUÇÃO DA IDADE DE APOSENTAÇÃO APLICÁVEL AOS FUNCIONÁRIOS PÚBLICOS DAS ADMINISTRAÇÕES CENTRAIS DOS ESTADOS-MEMBROS

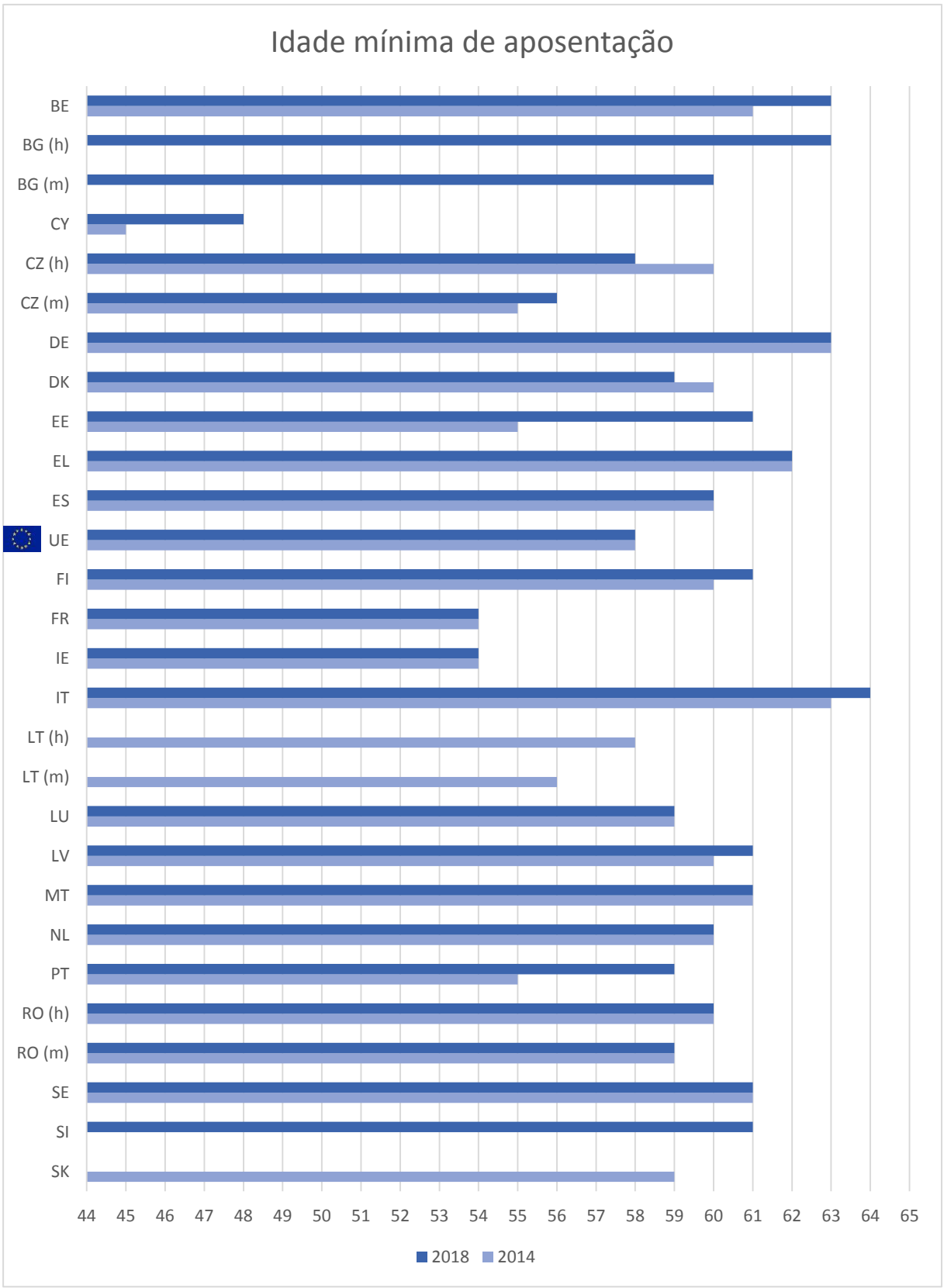
Os gráficos abaixo apresentam a evolução da idade normal de aposentação, da idade mínima de aposentação e da idade máxima de aposentação para os funcionários públicos das administrações centrais dos Estados-Membros[5]. Os Estados-Membros não incluídos nos quadros não facultaram os dados necessários ao Eurostat ou não fixaram uma idade mínima ou uma idade máxima de aposentação.

[5] Nos casos em que os Estados-Membros facultaram os dados entre parênteses (isto é, idade mínima de aposentação entre os 56 e os 60 anos), nos gráficos é indicado o valor mais elevado.

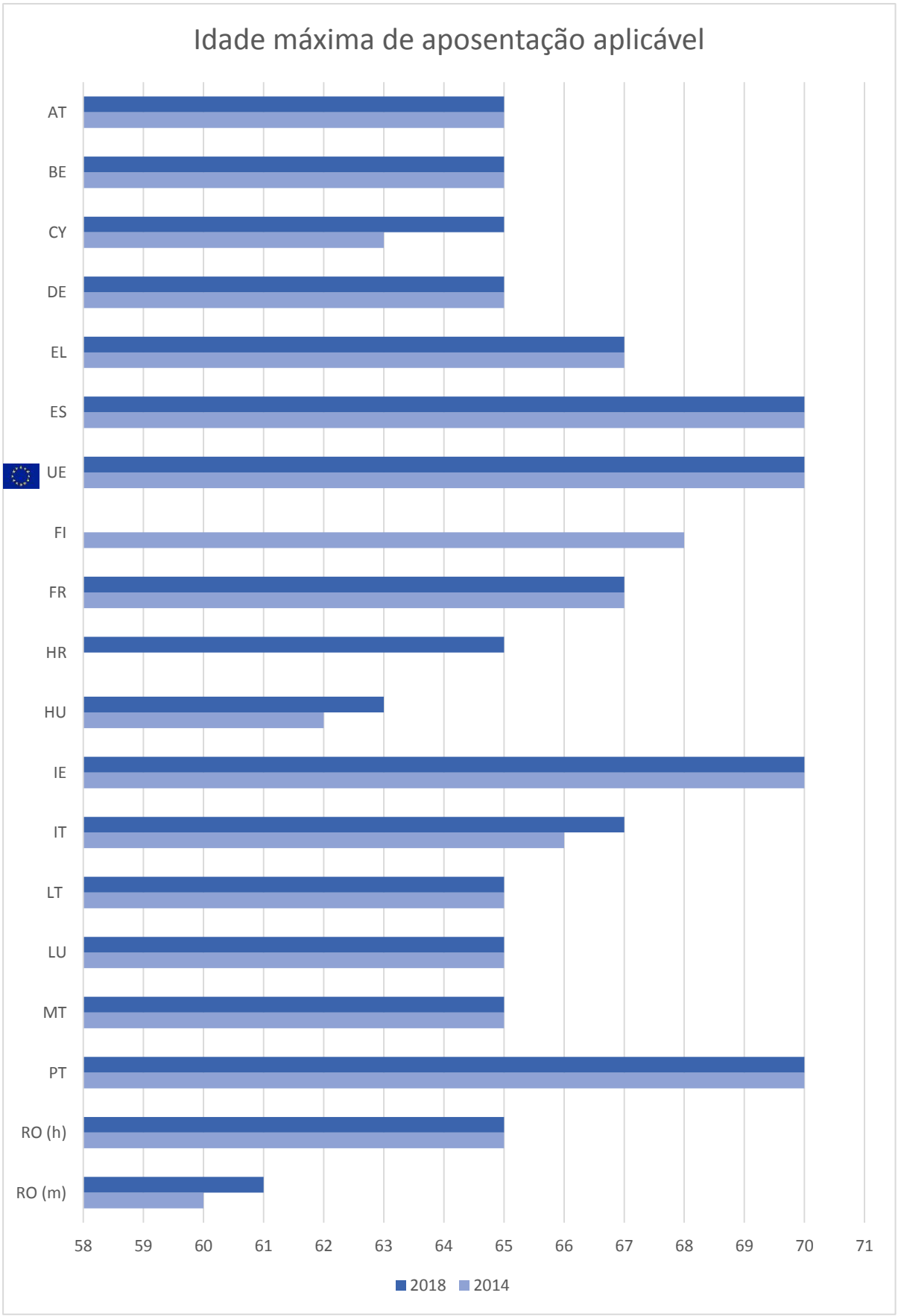
3.1. Idade normal de aposentação na função pública dos Estados-Membros



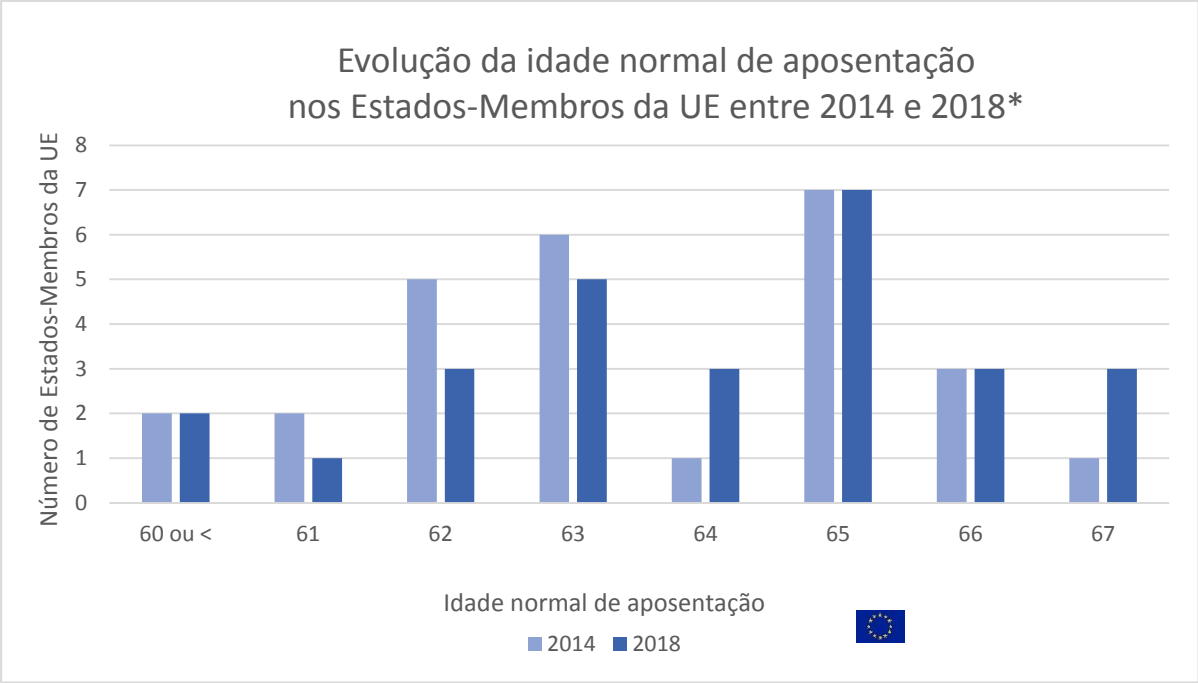
3.2. Idade mínima de aposentação



3.3. Idade máxima de aposentação



3.4. Avaliação da evolução da idade de aposentação dos funcionários públicos dos Estados-Membros



** O presente quadro tem por base os dados disponibilizados no quadro 3.2. Para os países nos quais a idade de aposentação varia entre as mulheres e os homens, no quadro acima é indicado o valor mais elevado.*

Os gráficos acima apresentam a evolução da idade mínima, da idade normal e da idade máxima de aposentação aplicáveis aos funcionários públicos das administrações centrais dos Estados-Membros da UE entre 2014 e 2018.

Observa-se uma divergência, uma vez que alguns Estados-Membros não fixaram uma idade mínima de aposentação, ao passo que, noutros Estados-Membros, não existe diferença entre a idade máxima de aposentação e a idade normal de aposentação dos funcionários públicos dos serviços centrais.

Tendo em conta o que precede, embora esta recolha de dados dê indicações úteis sobre as idades de aposentação aplicáveis nos serviços centrais dos Estados-Membros, quaisquer comparações devem ser feitas com prudência.

A avaliação realizada em 2014 revela que num Estado-Membro a idade normal de aposentação era superior à idade normal de aposentação de 66 anos para o pessoal da UE e que a idade normal de aposentação nos Estados-Membros variava entre os 58 e os 67 anos.

A avaliação realizada em 2018 indica que em três Estados-Membros a idade normal de aposentação era superior à idade normal de aposentação para o pessoal da UE e que a idade normal de aposentação nos Estados-Membros variava entre os 59 e os 67 anos.

Tendo em conta o acima indicado, são formuladas as seguintes observações:

- A idade máxima de aposentação em vigor para o pessoal da UE (70 anos) corresponde à norma mais elevada aplicável na função pública dos Estados-Membros.

- A idade mínima de aposentação em vigor para o pessoal da UE (58 anos) é inferior à idade mínima de aposentação média aplicável na função pública dos Estados-Membros que forneceram informações (59,4 anos)[6].
- Na sequência do aumento da idade normal de aposentação dos 60 para os 66 anos para o pessoal da UE entre 2004 e 2014, observa-se um efeito de recuperação nos Estados-Membros.
- Durante o período de referência, existem diferenças persistentes entre os Estados-Membros.
- Entre 2014 e 2018, a idade normal de aposentação média entre os Estados-Membros que forneceram informações aumentou menos de um ano.
- Em 2018, em 89 % dos Estados-Membros que forneceram informações, a idade normal de aposentação era igual ou inferior à idade normal de aposentação para o pessoal da UE.
- Após a reforma de 2014, a idade normal de aposentação aplicável ao pessoal estatutário, nos termos do artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários, continua a figurar entre as idades mais elevadas aplicáveis, em comparação com as idades aplicáveis à função pública nos Estados-Membros.

4. EVOLUÇÃO DA ESPERANÇA DE VIDA DOS FUNCIONÁRIOS DAS INSTITUIÇÕES

A avaliação da evolução da esperança de vida do pessoal das instituições da UE baseia-se nos parâmetros demográficos indicados no anexo XII do Estatuto dos Funcionários. São utilizados os mesmos parâmetros para a avaliação atuarial quinquenal e anual do regime de pensões dos funcionários da UE.

O Eurostat recolhe anualmente estes parâmetros demográficos, que se baseiam na observação da população coberta pelo regime e que inclui tanto o pessoal em atividade como os pensionistas. As informações são recebidas das instituições e das agências cujo pessoal está coberto pelo regime.

Em particular, a esperança de vida dos funcionários e de outros agentes das instituições é avaliada com base na tabela de mortalidade elaborada pelo Eurostat para a avaliação atuarial do regime de pensões dos funcionários da UE. A tabela de mortalidade reflete as características da população total dos beneficiários do regime e, como tal, baseia-se numa população totalmente relevante para o regime, permitindo assim eliminar um eventual efeito tendencioso. As tabelas de mortalidade que representam as experiências de mortalidade são atualizadas de cinco em cinco anos para terem igualmente em conta as evoluções mais recentes nesta matéria[7].

4.1. Aspetos metodológicos

O Eurostat utilizou tabelas de mortalidade prospetivas para as avaliações quinquenais do regime de pensões dos funcionários da UE de 2013 e 2018. Estas tabelas foram aprovadas pelos atuários externos nomeados nos termos do artigo 13.º, n.º 2, do anexo XII do Estatuto dos Funcionários.

As tabelas de mortalidade prospetivas têm em consideração as taxas de mortalidade consoante a idade e o ano em causa. Estas tabelas têm igualmente em consideração a evolução futura

[6] Importa relembrar que, desde 2014, a aposentação antecipada resulta sempre numa sanção pecuniária substancial, uma vez que a pensão é reduzida em 3,5 % por cada ano de diferença entre a idade normal de aposentação e a idade efetiva de aposentação.

[7] Artigo 9.º do anexo XII do Estatuto dos Funcionários.

prevista da mortalidade tendo em conta a evolução observada e prevista da mortalidade no que respeita a uma população definida ao longo da sua vida[8].

A utilização de tabelas de mortalidade prospetivas constitui a melhor prática atuarial, em comparação com a utilização de tabelas de mortalidade circunscritas a um período, que utilizam taxas de mortalidade relativas a um só ano (ou série de anos) e que partem do princípio de que essas taxas são aplicáveis durante o resto da vida de uma pessoa. Contrariamente às tabelas de mortalidade prospetivas, as tabelas de mortalidade circunscritas a um período não refletem a evolução subsequente das taxas de mortalidade[9]. Por esse motivo, a metodologia escolhida dá origem a um aumento mais elevado da esperança de vida do que uma abordagem baseada em tabelas de mortalidade circunscritas a um período.

As tabelas de mortalidade prospetivas da UE (EULT), elaboradas pelo Eurostat, integram uma evolução contínua da esperança de vida ao longo de 20 anos com base na evolução da mortalidade da população coberta pelo regime de pensões dos funcionários da UE. Esta tabela baseia-se na observação do fenómeno da mortalidade dos beneficiários do regime de pensões dos funcionários da UE, o que permite evitar eventuais enviesamentos externos.

A utilização de uma tabela de mortalidade prospetiva corresponde à melhor prática atuarial. Esta esperança de vida reflete-se na avaliação do regime de pensões dos funcionários da UE. Nesta base, a taxa de contribuição para o regime de pensões é ajustada todos os anos de modo a garantir o equilíbrio do regime.

4.2. Comparação da esperança de vida do pessoal da UE em 2013 e em 2018

As taxas de mortalidade dos homens e das mulheres são diferentes, pelo que as tabelas de mortalidade atuariais de 2013 e 2018 são calculadas separadamente, o que está em sintonia com a melhor prática atuarial.

Homens

Idade	Esperança de vida 2013	Esperança de vida 2018	Aumento da esperança de vida (2014 - 2018)
18	65,7	65,8	0,078
19	64,8	64,8	0,078
20	63,8	63,8	0,078
21	62,8	62,9	0,078
22	61,8	61,9	0,078
23	60,8	60,9	0,078
24	59,8	59,9	0,078
25	58,8	58,9	0,078
26	57,9	57,9	0,078
27	56,9	57,0	0,078
28	55,9	56,0	0,078
29	54,9	55,0	0,078
30	53,9	54,0	0,078

Mulheres

Idade	Esperança de vida 2013	Esperança de vida 2018	Aumento da esperança de vida (2014 - 2018)
18	67,8	68,3	0,559
19	66,8	67,3	0,559
20	65,8	66,3	0,559
21	64,8	65,4	0,559
22	63,8	64,4	0,559
23	62,8	63,4	0,559
24	61,8	62,4	0,559
25	60,8	61,4	0,559
26	59,8	60,4	0,559
27	58,9	59,4	0,559
28	57,9	58,4	0,560
29	56,9	57,4	0,560
30	55,9	56,4	0,560

[8] Por exemplo, a esperança de vida aos 65 anos, em 2018, seria atualizada utilizando a taxa de mortalidade observada para os 65 anos, em 2018, e as taxas de mortalidade previstas para os 66 anos, em 2019, para os 67 anos, em 2020, etc., antecipando assim a evolução futura no padrão de mortalidade.

[9] Por conseguinte, uma tabela de mortalidade circunscrita a um período indica o número médio teórico de anos adicionais que uma pessoa pode ainda viver se se aplicarem ao resto da sua vida as taxas de mortalidade por idade da sua região e de um período determinado. Embora as tabelas tenham em consideração o facto de que, em média, a mortalidade aumenta com a idade, não refletem a evolução da mortalidade ao longo do tempo. Neste caso, a mortalidade futura é suposta ser exatamente a mesma que a mortalidade atual.

31	52,9	53,0	0,078
32	51,9	52,0	0,078
33	51,0	51,0	0,078
34	50,0	50,1	0,078
35	49,0	49,1	0,078
36	48,0	48,1	0,078
37	47,0	47,1	0,078
38	46,0	46,1	0,078
39	45,1	45,1	0,079
40	44,1	44,2	0,079
41	43,1	43,2	0,079
42	42,1	42,2	0,079
43	41,2	41,2	0,079
44	40,2	40,3	0,080
45	39,2	39,3	0,081
46	38,3	38,3	0,082
47	37,3	37,4	0,083
48	36,3	36,4	0,084
49	35,4	35,5	0,086
50	34,4	34,5	0,087
51	33,5	33,6	0,090
52	32,5	32,6	0,092
53	31,6	31,7	0,096
54	30,6	30,7	0,100
55	29,7	29,8	0,105
56	28,8	28,9	0,112
57	27,8	28,0	0,120
58	26,9	27,0	0,129
59	26,0	26,1	0,138
60	25,1	25,2	0,146
61	24,2	24,3	0,155
62	23,3	23,5	0,163
63	22,4	22,6	0,172
64	21,5	21,7	0,179
65	20,7	20,8	0,184
66	19,8	20,0	0,183

31	54,9	55,5	0,560
32	53,9	54,5	0,560
33	52,9	53,5	0,560
34	51,9	52,5	0,560
35	50,9	51,5	0,560
36	50,0	50,5	0,560
37	49,0	49,5	0,560
38	48,0	48,5	0,560
39	47,0	47,6	0,560
40	46,0	46,6	0,560
41	45,0	45,6	0,560
42	44,1	44,6	0,560
43	43,1	43,6	0,561
44	42,1	42,7	0,561
45	41,1	41,7	0,562
46	40,1	40,7	0,563
47	39,2	39,7	0,564
48	38,2	38,8	0,566
49	37,2	37,8	0,568
50	36,3	36,9	0,570
51	35,3	35,9	0,573
52	34,4	34,9	0,577
53	33,4	34,0	0,582
54	32,5	33,0	0,588
55	31,5	32,1	0,596
56	30,6	31,2	0,605
57	29,6	30,2	0,616
58	28,7	29,3	0,629
59	27,8	28,4	0,645
60	26,8	27,5	0,659
61	25,9	26,6	0,672
62	25,0	25,7	0,682
63	24,1	24,8	0,690
64	23,2	23,9	0,695
65	22,3	23,0	0,697
66	21,5	22,2	0,696

A comparação da esperança de vida dos membros do pessoal em atividade de 2013 e de 2018 (18 a 66 anos [10]) revela um aumento limitado da esperança de vida.

A tabela de mortalidade de 2018 relativa aos homens revela um aumento muito limitado da esperança de vida, que varia entre os 0,078 anos (28 dias) em idades ativas mais jovens e os 0,184 anos (dois meses e seis dias) na idade normal de aposentação.

A tabela de mortalidade de 2018 relativa às mulheres mostra um aumento limitado da esperança de vida, que varia entre os 0,559 anos (seis meses e 24 dias) em idades ativas mais jovens e os 0,697 anos (oito meses e 14 dias) na idade de aposentação.

Em média, a evolução da tabela de mortalidade da UE revela um aumento limitado da esperança de vida dos membros do pessoal das instituições, ou seja, quatro meses numa idade mais jovem e cinco meses na idade normal de aposentação.

5. EVOLUÇÃO NOS ESTADOS-MEMBROS

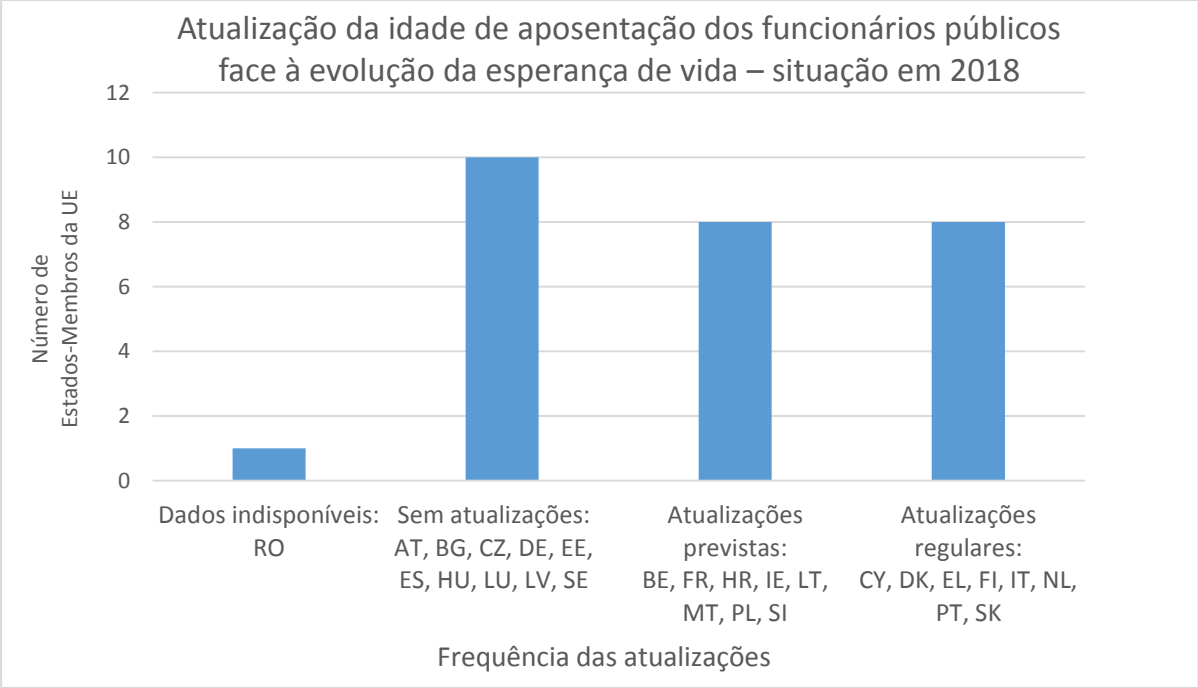
Para além da avaliação mencionada nos n.os 3 e 4 do presente relatório, a Comissão também teve em consideração a evolução dos sistemas de pensões dos Estados-Membros.

[10] Importa salientar que, nos termos do artigo 52.º do Estatuto dos Funcionários, é possível trabalhar até aos 67 anos (caso o pedido seja justificado pelo interesse do serviço) e até aos 70 anos (em circunstâncias excecionais).

5.1. Atualização da idade de aposentação face à evolução da esperança de vida

Na maioria dos Estados-Membros, a idade de aposentação é atualizada de forma regular ou ocasional de modo a refletir a evolução da esperança de vida.

Com base nas informações facultadas pelos Estados-Membros inquiridos no âmbito do grupo de trabalho do artigo 83.º, foram identificados métodos diferentes nos Estados-Membros no que diz respeito à prática da atualização da idade de aposentação face à evolução da esperança de vida.



5.2. Evolução observada nos sistemas de pensões dos Estados-Membros

No rescaldo da crise financeira mundial, um grande número de países tinha adotado medidas para melhorar a sustentabilidade financeira dos seus sistemas de pensões. Em particular, em conformidade com o padrão de reformas adotadas durante e após a crise observado nos relatórios sobre a adequação das pensões de 2015 e 2018, a melhoria da sustentabilidade das pensões continuou a ser o foco principal das reformas das pensões durante o período de referência. Tal foi feito sobretudo ajustando a duração das pensões à esperança de vida. No entanto, os vários Estados-Membros realizaram este ajustamento com base em pontos de partida diferentes, com níveis de ambição diferentes e prioridades igualmente diferentes em matéria de género[11]. Em 2020, na grande maioria dos Estados-Membros, a idade de aposentação é inferior à idade de aposentação do pessoal da UE.

Além disso, algumas reformas dos sistemas de pensões realizadas recentemente consistiram na flexibilização dos critérios da idade para receber uma pensão, no aumento das prestações das pensões, incluindo as do primeiro pilar, e no alargamento da cobertura das pensões[12]. Nalguns casos, o impacto das reformas adotadas foi suspenso ou adiado (por exemplo, a

[11] Comissão Europeia e Comité da Proteção Social, *2018 Pension Adequacy Report* (Relatório sobre a adequação das pensões de 2018), p. 101.

[12] OCDE, *Pensions at a Glance 2019* (Panorama das pensões, 2019). Nas suas conclusões sobre o Relatório Especial n.º 15/2019 do Tribunal de Contas Europeu, intitulado «Aplicação, na Comissão, do pacote de reformas do Estatuto dos Funcionários realizadas em 2014 – grandes poupanças, mas com consequências para o pessoal», de 8 de junho de 2020, 8635/20, o Conselho convidou a Comissão a acompanhar a evolução da idade efetiva de aposentação com base em dados comparativos atualizados relativos aos sistemas de pensões dos Estados-Membros, remetendo para o estudo «Pensions at a Glance» da OCDE.

aplicação do «índice de reavaliação das pensões» e do fator de sustentabilidade) ou foram criadas novas possibilidades temporárias de aposentação antecipada[13]. Noutros casos, a dinâmica de reforma criada pela crise financeira de 2008-2012 atenuou-se recentemente, e vários Estados-Membros reverteram mesmo certas reformas já adotadas e, nalguns casos, reintroduziram idades de aposentação inferiores para os homens e as mulheres.

Além disso, as projeções a longo prazo comunicadas pela maioria dos Estados-Membros não preveem aumentos da idade de aposentação para além dos 66 anos antes de 2030, no mínimo[14].

Por fim, afigura-se que vários Estados-Membros adotaram recentemente regras flexíveis em matéria de aposentação que visam permitir prolongar a vida ativa e facilitar a transição para a aposentação, incluindo formas flexíveis de transição do emprego para a aposentação completa[15].

CONCLUSÕES

(1) Desde 2014, alguns Estados-Membros têm vindo a aumentar a idade normal de aposentação aplicável aos funcionários públicos das suas administrações centrais. No entanto, no final de 2018, em mais de 89 % dos Estados-Membros que forneceram informações, a idade normal de aposentação era igual ou inferior à idade legal de aposentação de 66 anos aplicável aos membros do pessoal da UE.

(2) A evolução das tabelas de mortalidade da UE, que se baseiam numa metodologia correspondente às melhores práticas atuariais, revela um aumento médio muito limitado da esperança de vida dos membros do pessoal das instituições durante o período de referência.

(3) Dada a evolução das idades de aposentação observada na função pública nacional e o aumento limitado da esperança de vida dos membros do pessoal da UE, a idade de aposentação de 66 anos em vigor para o pessoal da UE é considerada adequada e corresponde à norma mais elevada aplicável à função pública nacional dos Estados-Membros.

(4) A avaliação acima é ainda confirmada pela análise da evolução da situação nos Estados-Membros. A idade de aposentação do pessoal da UE continua a ser uma das idades mais elevadas aplicáveis, em comparação com as idades em vigor nos sistemas de pensões nacionais dos Estados-Membros. Além disso, a evolução recente revela uma tendência para a revogação de algumas decisões adotadas no passado sobre o aumento da idade normal de aposentação.

(5) Por conseguinte, nesta fase, não existem motivos para apresentar uma proposta de alteração da idade legal de aposentação de 66 anos prevista no artigo 77.º do Estatuto dos Funcionários.

---

[13] Comissão Europeia e Comité de Política Económica, *2021 Ageing Report, underlying assumptions & projection methodologies* (Relatório sobre o envelhecimento de 2021, pressupostos subjacentes e metodologias de projeção), p. 35.

[14] Comissão Europeia e Comité da Proteção Social, *2018 Pension Adequacy Report* (Relatório sobre a adequação das pensões de 2018), p. 126, quadro 10.

[15] Comissão Europeia e Comité da Proteção Social, *2018 Pension Adequacy Report* (Relatório sobre a adequação das pensões, de 2018), p. 103.